



DÉPÔT

31-03-74

Dépôt N°: 816 02 046

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2300-03
Date	Signature: 84-09-21 Reception: 86-01-31	Durée	Du: 84-09-21 Au: 86-03-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 435

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, local 357 Att.: Mme Huguette Pâamondon 4645 rue Iberville Montréal, Qué H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Canada Packers Inc 1260 rue Mill Montréal, Qué H3K 2B4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 6294 (8) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union Intern. des Travailleurs Unis de l'alimentation et de Commerce FAT COI CTC FTQ section locale 357 United Food and Commercial Workers International Union AFL CIO CLC QFL local 357. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-02-07

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

44p.

Canada Packers Inc.

21 septembre 1984

CONVENTION COLLECTIVE

(Est)

MPR

RECEIVED
MONTREAL
MESSAGERS

* 86 JAN 31 15:17

Travailleurs Unis
de l'Alimentation
et de Commerce
FAT-COI



Texte de la

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANADA PACKERS INC.

et

**Travailleurs Unis
de l'Alimentation
et de Commerce**

TABLE DES MATIÈRES

	Section	Page
PRÉAMBULE		1
ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE		1
Reconnaissance et Juridiction.....		1
ARTICLE 2 - EMPLOYÉS		1
Unité de négociation.....	2.1	1
Employés à temps partiel et employés temporaires.....	2.2	2
Sous-contrats.....	2.3	3
Genres masculin et féminin.....	2.4	5
ARTICLE 3 - DIRECTION		5
Droits de la direction.....		5
ARTICLE 4 - SALAIRES		5
Salaires.....	4.1	5
Valeur du grade.....	4.2	5
Chefs de groupes.....	4.3	5
Liste des taux de salaires et des classifications.....	4.4	6
Les règlements de la classification des tâches font partie de la Convention.....	4.5	6
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE		6
Paiement des cotisations.....	5.1	6
Contributions spéciales.....	5.2	7
Frais d'initiation.....	5.3	7
Membre.....	5.4	7
Aucune coercition ou intimidation.....	5.5	8
Aucune discrimination.....	5.6	8
Liste d'adresses.....	5.7	8
ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS DE L'UNION		8
La Compagnie reconnaît les délégués et les officiers.....	6.1	8
Affaires d'union.....	6.2	9

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS		10
But	7.1	10
Comité des griefs	7.2	10
Étapes des griefs -		
Étapes 1, 2, 3 et 4	7.3(a)	10
Assemblées du comité des griefs ..	7.3(b)	12
5ième étape	7.3(c)	13
Jours ouvrables	7.3(d)	13
Actions des représentants	7.4	13
Griefs concernant les salaires	7.5	13
Le travail se continue durant l'investigation du grief	7.6	14
Discussions entre le délégué et le contremaître	7.7	14
Avis de mesures disciplinaires	7.8	14
Avis de changements dans le personnel de surveillance	7.9	14
ARTICLE 8 - CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION		15
ARTICLE 9 - ARBITRAGE		16
ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		18
Fluctuations du volume - Temps supplémentaire et garantie	10.1	18
Procédure pour changer les cédules ..	10.2	18
Temps supplémentaire	10.3	20
(a) 1½ après le nombre d'heures prescrites	10.3(a)	20
(b) Modification dans les heures d'arrivée au travail	10.3(b)	20
(c) Temps double après 13 heures ..	10.3(c)	20
(d) Aucune accumulation de primes pour temps supplémentaire	10.3(d)	20
(e) Quarts et jours variables	10.3(e)	21
Temps double pour le dimanche non cédulé	10.4	21
Garantie quotidienne	10.5	21

Appel d'urgence	10.6	21
Garantie hebdomadaire	10.7	22
Allocation de repas	10.8	23
Semaine fiscale de travail	10.9	23
ARTICLE 11 - FÊTES PUBLIQUES PAYÉES		25
Fêtes publiques payées	11.1(a)	25
Mise à pied ou rappel durant les semaines de fêtes	11.1(b)	25
Indemnité en maladie et compensa- tion durant les semaines des fêtes	11.1(c)	26
Temps double pour travail les jours des fêtes publiques convenues	11.1(d)	26
Absences - Fêtes publiques	11.1(e)	26
Fêtes publiques payées - Employés des quarts de relais	11.1(f)	27
Fête publique durant les vacances ..	11.1(g)	27
Fête publique durant un congé sans solde	11.1(h)	28
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ		28
Définition de l'ancienneté	12.1	28
Période d'essai	12.2	29
Ancienneté de département et ancienneté d'usine	12.3	30
Liste d'ancienneté pour le délégué en chef	12.4	30
Perte de l'ancienneté	12.5	31
Quitte volontairement	12.5(a)	31
Ne retourne pas au travail lors du rappel	12.5(b)	31
Choix de décliner le rappel	12.5(c)	32
Interruptions permises	12.5(d)	32
Réembauchage des employés	12.5(e)	33
Réembauchage des employés en période d'essai	12.5(f)	33
Dispositions pour postulants	12.6	33
Modifications relatives à l'ancienneté ..	12.7	34
Fusion de départements	12.8	34
ARTICLE 13 - AVIS DE MISE A PIED		34
Avis de mise à pied	13(a)	34
Fermeture d'une usine	13(b)	35

ARTICLE 14 - MISES A PIED		
ET RAPPELS		
Ordre de la mise à pied	14.1(a)	35
Ordre du rappel	14.1(b)	37
Liste des mises à pied et des rappels	14.1(c)	38
Manque temporaire de travail	14.2	38
Mise à pied et rappel pendant une		
période de maladie	14.3	38
Mise à pied ou rappel incorrect		
allégué	14.4	38
ARTICLE 15 - TRANSFERTS		
ET PROMOTIONS		
Base pour le transfert des employés	15.1	39
Base pour transfert temporaire	15.2	39
Retour au département régulier	15.3	40
Demande de transfert	15.4	41
Promotions et emplois vacants	15.5	41
Préférence du quart	15.6(a)	44
Préférence du quart dans un même		
département	15.6(b)	44
Transfert entre les usines	15.7	44
Transferts des employés souffrant		
d'incapacité aux tâches spécifiées	15.8	45
ARTICLE 16 - ABSENCE AUTORISÉE		
DU TRAVAIL		
Congé sans solde	16.1(a)	45
Congé sans solde pour cause de		
maternité	16.1(b)	46
Comparution en cour	16.2	47
Congé sans solde pour travail au		
service de l'Union	16.3(a)	47
Congé temporaire sans solde pour		
affaires d'Union	16.3(b)	48
Congé sans solde pour fonctions		
- publiques	16.3(c)	49
Congé payé à l'occasion d'un deuil	16.4	49
Accident - Garantie quotidienne	16.5	50
Absence pour cause d'accident ou		
de maladie	16.6	50

ARTICLE 17 - PRIMES DE QUARTS IRRÉGULIERS ET DE FIN DE SEMAINE		
Prime de quarts irréguliers	17.1	51
Primes du samedi et du dimanche	17.2	51
ARTICLE 18 - PÉRIODES DE REPOS		
51		
ARTICLE 19 - VACANCES		
52		
Vacances calculées au 1er avril	19.1	52
Premières vacances	19.1(a)	52
Échelle des vacances	19.1(b)	52
Méthode pour calculer la paye de vacances	19.1(c)	52
Employés complétant le service requis après le 1er avril	19.1(d)	53
Temps des vacances	19.2	53
Vacances lors de la cessation de l'emploi	19.3	53
Aucune accumulation de vacances	19.4	54
ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ		
55		
ARTICLE 21 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DE COUTEAUX ET VÊTEMENTS DE TRAVAIL		
56		
Couteaux	21.1	56
Renouvellement des licences	21.2	56
Aiguisage des couteaux	21.3	56
Vêtements de travail	21.4	57
Chaussures de sécurité	21.5	58
Outils - Département de la mécanique	21.6	58
ARTICLE 22 - INDEMNITÉ EN MALADIE ET RÉGIME DE BIEN-ÊTRE		
59		
Indemnité en maladie	22.1	59

Assurance-Vie	22.2	60
Hospitalisation - Médical-Chirurgical, Assurance-Maladie Complémentaire	22.3	60
ARTICLE 23 - RÉGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES		
ARTICLE 24 - AVIS DE L'UNION		61
ARTICLE 25 - GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES		
Ralentissement ou interruption de la production	25.1	61
Grèves ou contre-grèves pendant la durée de la convention	25.2	61
Votes de grève	25.3	62
Grèves ou contre-grèves durant les négociations	25.4	62
ARTICLE 26 - FERMETURE D'UNE USINE		62
ARTICLE 27 - MÉTHODES ET EXIGENCES DU TRAVAIL		
Changement dans les méthodes de travail	27.1	65
Exigences du travail	27.2	66
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION		66
ARTICLE 29 - INTERPRÉTATION LOCALE ET ADMINISTRATION		
APPENDICE "B" - CONVENTION SUPPLÉMENTAIRE		70
APPENDICE "D" - FÊTES PUBLIQUES		70

APPENDICE "E" - CLASSIFICATION DES TÂCHES	71
Règlements concernant la classification des tâches	71
Progression des taux du département de la mécanique ..	73
Établissement des taux pour les tâches nouvelles ou changées ..	74
APPENDICE "F" - TAUX DE BASE	76
APPENDICE "G"	77

CONVENTION INTERVENUE ENTRE

Canada Packers Inc., ci-après appelée "La Compagnie"

— et —

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

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

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

Reconnaissance et Juridiction. La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés tels que définis à l'Article 2, pour ses usines ci-dessous indiquées.

Usine	Local
Montréal, Québec	357
Toronto, Ontario	114P
Bramalea, Ontario	114P

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

ARTICLE 2 - EMPLOYÉS

2.1 Unité de Négociation. L'unité de négociation est composée de tous les employés en-dessous du rang de

que représentent leurs heures normales hebdomadaires par rapport à quarante.

- (c) Les employés à temps partiel et les employés temporaires seront payés une fois et demie (1½) leurs taux réguliers pour le temps travaillé au-delà de huit heures (8) au cours de n'importe quel jour.
- (d) Les employés à temps partiel et les employés temporaires auront droit aux dispositions de l'Article 10.8 de la Convention.

Les employés à temps partiel et les employés temporaires ne seront pas utilisés où il est pratique d'utiliser des employés à plein temps et, à moins qu'il n'en soit autrement convenu avec le Président ou le Délégué en Chef, les employés à temps partiel ne seront pas utilisés dans le but de réduire le temps supplémentaire à moins que ce travail à temps partiel ne soit requis sur une base régulière. Lorsque le travail accompli par les employés à temps partiel ou les employés temporaires peut être combiné de manière satisfaisante pour permettre l'utilisation d'employés à plein temps, ceci sera fait pourvu que l'employé puisse accomplir le travail d'une manière satisfaisante.

Un registre des heures hebdomadaires travaillées par les employés à temps partiel et les employés temporaires sera tenu par la Compagnie et sera accessible au Président ou au Délégué en Chef.

L'Union peut soumettre et la Compagnie considérera d'autres moyens d'exécuter le travail requis plutôt que d'utiliser des employés à temps partiel ou des employés temporaires et ces autres moyens peuvent être sujets aux procédures de grief et d'arbitrage.

2.3 Sous-Contrats. La Compagnie préfère que le travail soit accompli par ses employés quoique à certains moments il soit nécessaire que ce travail soit exécuté par des entrepreneurs de l'extérieur et ce travail varie d'une usine à l'autre. Les facteurs pertinents que la

Compagnie considérera avant d'adjuger ce travail aux entrepreneurs sont: les conséquences contraires aux intérêts des employés, la disponibilité du personnel compétent requis, la durée et la fréquence du travail, l'urgence du travail, le coût de l'équipement par rapport à son utilisation et la comparaison du coût relatif. Lorsque la chose est possible, l'Union sera informée lorsque des entrepreneurs de l'extérieur sont utilisés.

Lorsque le travail accompli sur la propriété de la Compagnie par des entrepreneurs extérieurs représente un changement important dans la pratique de la Compagnie et est contraire aux intérêts des employés actuels d'un groupe d'employés affectés par un tel changement dans la pratique, le cas pourra faire l'objet d'un grief et être soumis à l'arbitrage.

Si un Comité d'Arbitrage était appelé à reviser l'action de la Compagnie il pourra considérer les facteurs pertinents auxquels on réfère plus haut, afin de déterminer le caractère raisonnable de l'action de la Compagnie compte tenu de toutes les circonstances. Si le Comité d'Arbitrage trouvait que l'action de la Compagnie n'était pas raisonnable, le Comité ordonnera que la Compagnie choisisse ou de faire accomplir le travail par ses employés ou de cesser cette opération. La Compagnie disposera d'une période de temps raisonnable pour donner suite à la décision du Comité.

Cette disposition ne s'applique pas aux opérations de la Cafétéria, aux livraisons à l'extérieur de la ville ainsi qu'aux installations et travaux de construction.

La Compagnie peut de temps à autre expérimenter afin de déterminer si le travail peut être accompli efficacement et économiquement par ses propres employés. Lorsque ce travail est effectué sur une base d'essai, le fait que la Compagnie choisisse d'adjuger ce travail à des entrepreneurs lorsque la période d'essai est terminée, ne sera pas considéré comme un changement dans la pratique.

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

ARTICLE 3 - DIRECTION

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

ARTICLE 4 - SALAIRES

4.1 Pendant la durée de cette Convention, les taux de salaires seront tels que spécifiés à l'Appendice "F".

4.2 La différence entre chaque grade sera de huit cents (80¢).

4.3 Chefs de Groupes. Un chef de groupe nommé par le Directeur de la Production de l'Usine ou par son représentant désigné sera payé deux grades au-dessus du taux calculé pour sa tâche pour la durée de cette assignation. La Compagnie peut à sa discrétion, payer en excès des deux grades ci-haut mentionnés, mais les chefs de groupes nommés subséquemment à la signature de cette Convention ne seront pas payés plus de quatre grades au-dessus des taux calculés de leurs tâches, sauf par entente avec le Président ou le Délégué en Chef. La nomination d'un chef de groupe se fera sur la base de l'ancienneté, pourvu que l'employé possède les qualifications appropriées pour accomplir la fonction de chef de groupe et que le travail régulier qu'il effectue lui permette d'accomplir la fonction de chef de groupe. Aucun chef de groupe n'embauchera, ne mettra à pied, ne suspendra, ne congédiera, n'appliquera d'autres mesures disciplinaires, ni à moins d'instruc-

tions provenant d'un membre de la direction, ne transférera les employés à d'autres départements.

4.4 Liste des taux de salaires et des classifications. Dans un délai d'un mois de la date de la signature de cette Convention et trimestriellement par la suite, la Compagnie remettra au Président ou au Délégué en Chef de chaque Local de l'Union, une liste des taux de salaires incluant les primes des chefs de groupes, ainsi que les classifications des employés régis par cette Convention. Sur demande de l'Union, une copie de la liste ci-dessus mentionnée sera remise au délégué de département.

4.5 Les règlements de la Classification des Tâches font partie de la Convention. Les sections de l'Appendice E ayant trait à l'application de la Classification des Tâches, à la Progression des Taux du Département de la Mécanique et à l'Établissement des Taux pour les Tâches Nouvelles ou Modifiées sont partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

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

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

En plus de la cotisation régulière, un maximum de quatre cotisations régulières sera déduit en une seule

retenue si l'employé était absent ou si sa paye était inférieure au montant de la cotisation pour le nombre de retenues correspondantes précédant immédiatement cette retenue.

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

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

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

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

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

unif rmér ont requises de tous les membres du Local de l'Union.

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

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

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

ARTICLE 6 - OFFICIERS ET DÉLÉGUÉS DE L'UNION

6.1 La Compagnie reconnaît les Délégués et les Officiers. L'Union convient de nommer ou d'élire et la Compagnie convient de reconnaître des délégués pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements des usines de la Compagnie. Les officiers et les délégués de chaque local de l'Union auxquels il est fait mention dans cette Convention seront des employés ayant de l'ancienneté, qui travaillent pour la Compagnie. Une liste de ces délégués et officiers sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée par l'Union immé-

diatement et par écrit de tout changement dans cette liste. Les termes "Président de l'Union" et/ou "Délégué en Chef de l'Union" désignent le Président actuel et/ou le Délégué en Chef de l'Union" ou, en leur absence, leurs représentants désignés.

Lorsque le Président et/ou le Délégué en Chef du Local de l'Union ne sont pas des employés ayant de l'ancienneté qui travaillent pour la Compagnie, ces termes s'appliqueront au Président et/ou au Délégué en Chef de l'usine concernée qui seront des employés ayant de l'ancienneté qui travaillent pour la Compagnie.

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

6.2 Affaires d'Union. La Compagnie reconnaît que les délégués et officiers ont des devoirs et des responsabilités envers et au nom de l'Union et qu'à certains moments ils sont tenus de laisser leur tâche afin d'enquêter et de procéder à la marche des griefs, ou de discuter avec le personnel de surveillance d'autres affaires concernant les employés. L'Union reconnaît que les délégués et les officiers sont des employés de la Compagnie et que comme tels ont des tâches à accomplir au nom de la Compagnie. Lorsqu'il devient nécessaire aux officiers ou aux délégués de laisser leur tâche afin de s'occuper des affaires ci-haut mentionnées, ils aviseront leurs contremaîtres le plus à l'avance possible et les arrangements seront pris par leurs contremaîtres pour qu'ils puissent laisser leur tâche sans perte de salaire, aussitôt qu'il est raisonnablement possible de la faire, mais normalement pas plus tard qu'une heure suivant la demande. L'Union convient qu'il n'y aura normalement aucune duplication des devoirs ou des responsabilités de ses délégués et de ses officiers, il est cependant reconnu qu'à certains moments, à cause des circonstances, l'Union ou la Compagnie peut juger nécessaire qu'il y ait plus d'un représentant pour s'occuper de ces affaires.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEFS

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

7.2 Comité des Griefs. L'Union convient de nommer ou d'élire un Comité des Griefs composé d'employés ayant de l'ancienneté qui travaillent pour la Compagnie, pour traiter des cas qui n'auraient pas été réglés lors des 1ère, 2ième ou 3ième étapes décrites à la Section 7.3 ci-dessous. Le Comité des Griefs n'excédera pas au total quatre membres (à moins qu'il n'en soit autrement convenu) incluant le Délégué en Chef du Local de l'Union, et le Délégué du département, si désiré. Une liste des membres du Comité des Griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement et par écrit de tout changement dans cette liste.

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

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

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

2ième Étape. Entre le délégué ou les délégués n'ex-cédant pas deux, et le surveillant de section et le contremaître. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les trois jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion, le grief sera traité à l'étape suivante si l'une ou l'autre des parties le désire.

L'Union peut désigner parmi les délégués de l'équipe de nuit, un délégué de département qui pourra enquêter et procéder à la marche des griefs non réglés à la 1re étape. Dans ces cas, le Délégué en Chef ne sera pas admis avant la 3e étape. A l'usine de Toronto, le délégué de département auquel on fait mention plus haut ne sera admis que dans la zone dans laquelle il travaille.

3ième Étape. Entre le délégué et/ou le Délégué en Chef et/ou le Président de l'Union et le Directeur de la Production de l'Usine et/ou d'autres membres de son personnel. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les trois jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion, le grief sera traité à l'étape suivante si l'une ou l'autre des parties le désire, sauf que cette période de trois jours peut être prolongée jusqu'à cinq jours à la demande de l'une ou l'autre des parties. Sur demande les griefs présentés à cette étape le seront par écrit et comprendront un bref exposé du grief, la rectification demandée et, lorsque la chose est applicable, le nom et le département de l'employé ayant un grief. Les griefs présentés à cette étape peuvent être changés ou présentés de nouveau jusqu'à la cinquième étape inclusivement.

Lorsque l'employé travaillant sur un quart irrégulier a un grief et que la réunion de 3e étape est tenue hors de son horaire normal de travail, la Compagnie paiera cet employé à son taux applicable pour le temps consacré à cette réunion avec les représentants de la Direction. Lorsque le délégué du département de l'employé ayant un grief

travaille également sur un quart irrégulier, il sera payé sur la même base.

4ième Étape. Entre le Comité des Griefs et la Direction de l'Usine. Si la Compagnie ne prend pas de dispositions pour qu'une réunion ait lieu dans les cinq jours ouvrables suivant la demande d'une telle réunion, le grief sera traité à l'étape suivante si l'une ou l'autre des parties le désire, sauf que cette période de cinq jours peut être prolongée jusqu'à dix jours à la demande de la Compagnie. Un représentant à plein temps de l'Union peut assister aux réunions du Comité des Griefs avec la Direction de l'Usine. Les griefs présentés à cette étape ne seront pas écrits et contiendront les informations telles que spécifiées à la troisième étape qui précède. De tels griefs peuvent être changés ou présentés de nouveau jusqu'à et incluant la cinquième étape.

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

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

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

témoïn, il sera payé à son taux applicable pour le temps ainsi requis.

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

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

7.4 Actions des Représentants. Si un grief est présenté à la suite de l'action ou du manque d'action des représentants de la Compagnie ou de l'Union, il sera traité selon la procédure de griefs définie dans cet Article, commençant à la 3ième étape et les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de griefs n'empêcheront pas le recours à cette procédure ultérieurement, si on le désire.

7.5 Griefs concernant les salaires. Lorsqu'un grief ayant trait au taux de salaire actuel d'un employé est réglé et que, comme résultat de ce règlement, l'employé reçoit une augmentation de son taux de salaire, l'augmentation sera payée rétroactivement à compter de la date à laquelle l'erreur fut commise ou pour toute autre période dont il peut être convenu. Trois jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la Section 7.3

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

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

7.8 **Avis de mesures disciplinaires.** Lorsque la chose est possible, les réprimandes écrites ou les avis de suspension ou de congédiement remis aux employés par la Compagnie contiendront un énoncé des raisons pour lesquelles les mesures sont prises. Cet énoncé peut être changé jusqu'à la 5e étape inclusivement de la procédure de griefs.

7.9 **Avis de changements dans le personnel de surveillance.** Le Délégué en Chef sera avisé par la Compagnie immédiatement et par écrit des changements permanents dans le personnel de surveillance. Lorsqu'un Contremaître ou un Contremaître-Adjoint est remplacé temporairement, le Délégué du département sera avisé immédiatement du nom de son remplaçant, ou à l'avance, lorsque des mesures permanentes sont prises pour tel remplacement. Le Délégué en Chef sera également avisé des remplaçants temporaires des personnes au-dessus du rang de Contremaître.

ARTICLE 8 - CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

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

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

Si une réunion des membres de l'Union est tenue après l'expiration des délais spécifiés et qu'il soit alors décidé de porter le grief à l'arbitrage, un délai sup-

plémentaire d'un mois sera accordé après l'expiration des quinze jours ouvrables spécifiés. Advenant que l'employé soit réintégré et qu'une question de rétroactivité soit considérée, la Compagnie ne sera pas tenue de verser l'indemnité pour la période de temps supplémentaire ci-dessus mentionnée.

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

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

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

(b) Nonobstant ce qui précède, les parties peuvent convenir de la nomination d'un Arbitre unique ayant

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

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

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

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

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

**ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

10.1 Fluctuation du volume - Temps supplémentaire et Garantie. "La semaine normale de travail" sera celle définie à la Section 10.2 ci-dessous.

Considérant que les arrivées de bestiaux et la demande pour les produits de la Compagnie varient selon les saisons et les jours, l'Union convient qu'il soit parfois nécessaire d'augmenter ou de réduire ces heures de base de travail.

La Compagnie limitera les heures de travail en autant que la chose soit raisonnablement possible. La Compagnie discutera en premier lieu avec l'Union lorsque du temps supplémentaire concerne un groupe, et le fera en autant que la chose est praticable lorsque des individus sont concernés.

En considération de ce qui précède, la Compagnie convient de garantir une semaine de travail minimum de trente-sept heures au taux régulier de salaire, sous réserve des dispositions de la Section 10.7.

10.2 Procédure pour changer les cédules. La Direction de chaque usine remettra au Local de l'Union un document appelé Appendice C, énonçant les heures normales quotidiennes de travail pour chaque département ou pour des groupes ou individus dans un même département, indiquant les heures normales auxquelles le travail doit commencer et se terminer pour chaque jour de la semaine.

Les présentes cédules seront considérées comme l'Appendice C pour les fins d'application de cette Convention.

A moins d'entente avec le Président ou le Délégué en Chef les heures prescrites à l'Appendice C n'excéderont pas 8 heures par jour et 40 heures par semaine, cinq jours par semaine. Dans les départements où les exigences des affaires ne peuvent être satisfaites dans

les limites ci-dessus mentionnées, la Compagnie pourra proposer des cédules excédant 8 heures par jour. La nouvelle cédule sera mise en vigueur si tous les employés en cause acceptent la proposition.

Les heures quotidiennes prescrites à l'Appendice C peuvent être modifiées de temps à autre si le fonctionnement et l'amélioration de l'entreprise l'exigent. A moins d'entente mutuelle, les employés auront droit à un avis de changement de cédule sur la base de 24 heures lors du changement de cédule d'un employé et de 7 jours lorsqu'un groupe complet est supprimé ou lors du changement de cédule d'un groupe. Un changement de cédule d'un groupe a lieu lorsque la cédule de tout un groupe est changée pour une autre cédule ou lorsque deux employés d'un département ayant la même cédule sont changés à une autre cédule et que ces employés forment un nouveau groupe ou le noyau d'un nouveau groupe. Si une cédule est changée sans un avis suffisant l'employé sera payé une fois et demie son taux régulier pour toutes les heures travaillées en-dehors de la cédule précédente jusqu'à expiration de l'avis requis et ces heures seront considérées comme heures cédulées à taux régulier pour les fins de la garantie, tel que prévu à la Section 10.7. L'Union sera consultée avant qu'un changement ne soit apporté à la cédule d'un groupe, et, lorsqu'il est praticable de le faire lorsqu'elle concerne la cédule d'individus. D'autres cédules considérées comme plus acceptables par les employés peuvent être soumises par l'Union. Ces cédules seront mises en vigueur par la Compagnie pourvu que la Direction convienne qu'elles répondent de façon satisfaisante aux besoins de l'entreprise, et, à cet égard, la décision de la Direction ne sera prise ni arbitrairement ni déraisonnablement. Advenant qu'un grief soit soumis à l'arbitrage et que le Comité d'Arbitrage détermine que la décision de la Direction fut prise arbitrairement ou déraisonnablement et que l'autre cédule soumise par l'Union doit être mise en vigueur, la sentence arbitrale prendra effet le jour qui suit la réception de celle-ci alors que la Compagnie donnera aux employés en cause, l'avis requis pour le changement de cédule.

Si un changement de cédule occasionne une réduction dans le salaire, exception faite des primes de quarts irréguliers et de fin de semaine ainsi que le temps supplémentaire, le tout sera sujet aux procédures de grief et d'arbitrage.

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

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

(b) **Modification dans les heures d'arrivée au travail.** Lorsqu'un employé reçoit instructions de se rapporter plus tard qu'à l'heure d'arrivée au travail prescrite par sa cédule régulière, il sera payé une fois et demie (1½) son taux régulier après l'heure prescrite pour l'arrêt du travail. La Compagnie convient également de payer à un employé une fois et demie (1½) son taux régulier pour toutes les heures qu'il doit travailler avant l'heure prescrite pour le début du travail. Dans tous les autres cas, les dispositions de 10.3(a) s'appliqueront.

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

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

(d) **Aucune accumulation de primes pour temps supplémentaire.** Les primes pour temps supplémentaire ne seront pas accumulées pour les

mêmes heures travaillées, mais la prime unique la plus élevée s'applique.

(e) **Quarts et jours variables.** Il peut être convenu avec le Président ou le Délégué en Chef que les heures cédulées pour les opérations nécessitant plus d'un quart par jour, ou pour les opérations cédulées un jour non cédulé ou un jour de fête publique payé sans paiement du taux de temps supplémentaire ou de prime de fin de semaine, dans le seul but d'observer un autre jour cédulé comme jour de congé ou comme ladite fête publique payée, puissent en certaines semaines excéder les limites hebdomadaires prescrites à la Section 10.2 ci-dessus sans paiement de taux de temps supplémentaire, pourvu, que les heures cédulées pour les autres semaines soient réduites de façon équivalente. La garantie applicable variera proportionnellement selon les dispositions de la Section 10.7(d).

10.4 Temps double pour le dimanche non cédulé. La Compagnie convient de payer aux employés deux fois leur taux régulier pour le travail accompli le dimanche, sauf aux employés dont la cédule comporte le travail du dimanche. Si le jour de congé régulier d'un employé en lieu du dimanche coïncide avec un jour de la semaine, il sera payé deux fois son taux régulier pour les heures travaillées ce jour-là. Lorsqu'un employé travaille normalement le dimanche et qu'il a deux jours de congé durant la semaine, le deuxième jour sera considéré comme étant le jour en lieu du dimanche.

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

10.6 Appel d'urgence. Tout employé qui, après avoir quitté les établissements de la Compagnie est spécialement rappelé à n'importe quel moment en dehors de ses heures normales de travail, sera libéré

lorsque le travail d'urgence sera terminé mais sera néanmoins payé un minimum de quatre heures à son taux régulier pour le temps consacré au travail d'urgence en-dehors de ses heures de travail cédulées. Lorsque l'employé continue de travailler durant ses heures cédulées, il sera payé une fois et demie (1½) son taux régulier pour les heures travaillées avant l'heure prescrite pour le début du travail et à taux régulier par la suite, cependant, un employé du service entretien-mécanique recevra un minimum de quatre heures de paye à son taux régulier pour les heures travaillées avant l'heure prescrite pour le début du travail.

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

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

reçue pour les fêtes publiques sera considérée comme étant partie de la garantie à moins que cette paye ne soit pour des heures tombant hors de la cédule d'un employé. Pour les fins de cette clause, la paye reçue pour une fête publique sera considérée comme ayant été payée en raison du quart cédulé pour lequel l'employé est normalement en congé pour observer la fête.

Lorsqu'un employé est cédulé pour travailler un jour de fête publique, à cause de l'enchaînement des opérations, les heures de sa cédule travaillées le jour de calendrier d'observance générale du congé, au taux de temps double, seront, pour les fins du calcul de la garantie, considérées comme heures cédulées de travail payées au taux régulier.

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

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

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

le nombre d'heures garanties pour la semaine où le changement initial a eu lieu.

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

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

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

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

Lorsque la Compagnie ne fournit pas un repas tel que prévu au paragraphe qui précède, un billet échangeable contre un repas sera émis ou, si l'employé le désire, un montant équivalent de cinq dollars (5,00 \$) sera ajouté à son salaire brut pour cette semaine fiscale.

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

ARTICLE 11 - FÊTES PUBLIQUES PAYÉES

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

Si l'une de ces fêtes survient un dimanche, le lundi qui suit sera observé et lorsque le lundi est également férié, le mardi sera observé en lieu du lundi. Lorsque le Jour de Noël, le Lendemain de Noël ou le Jour de l'An, selon le cas, surviennent un samedi, le vendredi précédent sera observé et lorsque le vendredi est également férié, le jeudi sera observé en lieu du vendredi. Lorsque le Lendemain du Jour de l'An, où il s'applique, survient un samedi, le lundi suivant sera observé.

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

(b) Mise à pied ou rappel durant les semaines des fêtes. Un employé qui est mis à pied ou rappelé durant les semaines fiscales de paye où surviennent les fêtes publiques recevra pour la dite fête 8 heures de paye au taux régulier à condition qu'il reçoive une paye pour des heures travaillées au cours de cette même semaine. La paye pour fête publique en ce qui concerne les fêtes observées le lundi sera également accordée aux

employés mis à pied le vendredi, le samedi ou le dimanche qui précèdent immédiatement ces fêtes. La paye pour fête publique en ce qui concerne les samedis fériés sera également accordée aux employés mis à pied le vendredi qui précède immédiatement ces fêtes.

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

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

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

(e) Absences - Fêtes publiques. Les employés absents les jours de travail régulièrement cédulés précédant ou suivant immédiatement une fête publique n'auront pas droit à la paye pour cette fête à moins que

l'employé absent n'ait obtenu de la Compagnie la permission de s'absenter ou était absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison occasionnée par des circonstances indépendantes de sa volonté. La Compagnie avisera l'Union par écrit de ces déductions.

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

(f) Fêtes publiques payées – Employés des quarts de relais. Tout employé attaché à une équipe de relais dont le jour de congé coïncide avec l'une des fêtes publiques convenues sera payé 8 heures à son taux régulier. Les employés des équipes de relais qui sont appelés à travailler lors de l'une des fêtes publiques convenues peuvent choisir ou de recevoir la paye de fête publique prévue à la section 11.1(d) qui précède, ou d'être payés au taux régulier et en surplus recevoir une journée de congé avec paye; ils peuvent, s'ils le désirent, accumuler ces jours de congé qui seront exercés à une période convenant le mieux à la Direction, après consultation avec l'employé concerné.

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

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

(h) Fête publique durant un congé sans solde.

- (i) Un employé en congé sans solde ne recevra la paye de fête publique que lorsque l'une ou l'autre des conditions suivantes se présentent:
- (a) si l'employé travaille la journée de travail régulièrement cédulée précédant immédiatement une fête publique payée et qu'il soit en congé sans solde la journée de travail régulièrement cédulée suivant immédiatement cette fête, cette fête publique lui sera payée.
 - (b) si l'employé travaille la dernière journée de travail régulièrement cédulée précédant son départ pour un congé sans solde et qu'il retourne au travail tel que prévu la journée de travail régulièrement cédulée suivant immédiatement une fête publique payée, cette fête publique lui sera payée.
- (ii) Lorsqu'un congé temporaire sans solde pour affaires d'Union est accordé selon les dispositions de l'Article 16.3(b), la paye de fête publique sera payée à ceux qui autrement y auraient droit lorsque ces fêtes tombent durant la période d'absence.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.1 Définition de l'Ancienneté. Sous réserve des dispositions des Articles 12 à 16 inclusivement, le terme "ancienneté" signifie le service accumulé au sein de l'unité de négociation, sauf que tout service accumulé dans les limites du territoire sous la juridiction du Directeur de la Production de l'Usine avant le 1er juillet 1964, sera considéré comme "ancienneté".

Les personnes faisant partie de l'unité de négociation qui ont été nommées à des fonctions au sein du personnel de surveillance de l'usine après le 1er juillet 1962 continueront d'accumuler l'"ancienneté" pendant qu'elles exercent ces fonctions durant une période de deux ans à compter de la date de leur nomination. Les personnes qui sont transférées du laboratoire ou du département des ingénieurs au sein de l'unité de négociation pour accomplir des tâches techniques reliées à la production comme il en existe au département des Produits Chimiques Raffinés, à la Division des Huiles, du Savon et de celle des Acides Gras auront comme "ancienneté" le crédit de leur service accumulé dans les limites du territoire sous la juridiction du Directeur de la Production de l'Usine.

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

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

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

- (a) Lorsqu'un employé est remercié de ses services parce qu'il ne satisfait pas aux exigences du travail, il recevra ou un avis de cessation d'emploi de deux jours de travail ou une paye équivalente au lieu de l'avis.
- (b) Lorsqu'un employé est remercié de ses services à cause d'une mise à pied (réduction de la main

d'oeuvre), il recevra un avis de deux jours de travail et aura droit à la garantie pour la semaine durant laquelle l'avis est donné, tel que stipulé à la Section 10.7.

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

12.3 Ancienneté de département et ancienneté d'usine. Les employés ayant complété leur période d'essai seront considérés comme répartis en deux groupes:

- (a) ceux qui ont l'"ancienneté de département"
- (b) ceux qui ont l'"ancienneté d'usine"

Lorsque la période d'essai sera complétée, l'ancienneté de département prévaudra pour une période de trois mois, après quoi les employés posséderont l'ancienneté d'usine.

Par entente mutuelle entre la Direction de l'Usine et le Président ou le Délégué en Chef, l'ancienneté de département pourra s'appliquer à un groupe de départements connexes plutôt qu'à un seul département.

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

noms et la date de service des employés en période d'essai seront ajoutés à ces listes.

Durant les périodes où il est prévu que les employés ayant de l'ancienneté peuvent être mis à pied, la Compagnie remettra au Délégué en Chef une liste d'ancienneté contenant les noms de 10% des employés qui parmi ceux ayant de l'ancienneté ont le moins d'ancienneté ainsi que les noms et dates de service des employés en période d'essai qui sont sur la liste de paye et les noms des employés à temps partiel qui sont sur la liste de paye. Lorsque le numéro de pointage d'un employé est changé, le Délégué en Chef de l'Union en sera avisé.

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

- (a) **Quitte volontairement** le service de la Compagnie ou est congédié pour juste cause.
- (b) **Ne retourne pas au travail lors du rappel.** Ne retourne pas au travail lorsque rappelé ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de la part de la Compagnie. La présente méthode de communication, ou un télégramme ou, si l'employé n'a pu être rejoint par ces moyens, une lettre enregistrée envoyée par la poste à la dernière adresse connue de l'employé constituera un effort raisonnable de la part de la Compagnie. Si en-dedans de 48 heures d'un tel avis l'employé ne se rapporte pas au travail ou n'avise la Compagnie qu'il se rapportera dans les deux semaines qui suivent ou tel que prévu à la section (c) ci-dessous et ne se rapporte pas à la date convenue, la Compagnie aura le droit de présumer que ledit employé a volontairement quitté l'emploi de la Compagnie. Lorsqu'il est nécessaire que la Compagnie obtienne de la main-d'oeuvre à moins de 48 heures d'avis et si elle est incapable de communiquer avec l'employé admissible selon l'ordre d'ancienneté, elle peut rappeler l'employé admissible

suivant, et ainsi de suite selon l'ordre de la liste d'ancienneté jusqu'à ce que l'emploi vacant soit occupé. Les employés réembauchés en de telles circonstances conserveront les fonctions qui leur sont assignées; si les employés que la Compagnie n'a pu rejoindre à temps avisent celle-ci en dedans de 96 heures de leur désir de retourner à l'emploi de la Compagnie, ils seront admissibles au rappel lors de la prochaine tâche vacante qu'ils peuvent accomplir d'une manière satisfaisante.

(c) **Choix de décliner le rappel.** Un employé possédant l'ancienneté d'usine peut décliner le rappel pour une période maximum de six (6) mois, lorsqu'il y a d'autres employés admissibles au rappel qui peuvent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante et qui peuvent se rapporter au travail lorsque requis, compte tenu des dispositions suivantes:

(1) Si tous les employés admissibles déclinent de se rapporter au travail, l'employé admissible ayant le moins d'ancienneté devra retourner au travail ou il sera alors considéré comme ayant quitté volontairement l'emploi de la Compagnie.

(2) Compte tenu de la section (3) ci-dessous, un employé ayant décliné le rappel ne sera pas admissible au rappel et la Compagnie ne sera pas tenue de communiquer avec lui jusqu'au rappel suivant après qu'il ait avisé la Compagnie par écrit qu'il est disponible pour se rapporter au travail.

(3) Lorsqu'aucun autre employé pouvant accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante n'est admissible au rappel, l'employé admissible ayant le moins d'ancienneté devra se rapporter au travail lorsque rappelé ou il sera alors considéré comme ayant quitté volontairement l'emploi de la Compagnie.

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

**Durée de service
de l'employé.**

Plus de 3 mois
jusqu'à 6 mois . .

Plus de 6 mois

Interruption permise

Période de temps équivalent
à la moitié de la durée de son
service.

Période de temps équivalent à
la durée de son service,
jusqu'à concurrence de deux
ans.

Un employé qui retourne au travail dans les délais de l'interruption permise conservera l'ancienneté qu'il avait au moment de la mise à pied mais n'accumulera pas d'ancienneté additionnelle pour la période de sa mise à pied; cependant le crédit pour les journées travaillées à titre d'employé temporaire ou à temps partiel sera ajouté à l'ancienneté que l'employé possédait au moment de la mise à pied lorsqu'il aura été rappelé à un emploi régulier. Si ce travail à temps partiel ou temporaire survient le ou avant le jour suivant de travail régulièrement cédulé que l'employé aurait travaillé s'il n'eut été mis à pied, tout jour de congé régulier dans l'intervalle sera également ajouté.

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

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

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

nominations. A moins d'entente avec l'Union, ces nominations n'excéderont pas en nombre 1% du total des employés régis par cette Convention.

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

L'entente relative à l'ancienneté des employés de Wil-sil, à Montréal, sous réserve des dispositions de l'Article 12.1, demeurera en vigueur conformément au mémoire d'entente intervenu entre les parties.

12.8 Fusion de départements. Lorsque la Compagnie a l'intention de fusionner deux départements ou plus, l'Union sera informée de la fusion projetée au moins 30 jours à l'avance et les parties discuteront des raisons de la fusion. Des contre-propositions considérées comme étant plus acceptables par les employés peuvent être soumises par l'Union. Ces contre-propositions seront mises en vigueur à condition que la Compagnie convienne qu'elles répondent de façon satisfaisante aux besoins de l'entreprise et, à cet égard, la décision de la Direction ne sera prise ni arbitrairement ni déraisonnablement. Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre le Bureau National de l'Union et le Siège Social de la Compagnie, en la personne du Directeur National de la Production et/ou d'autres membres de son personnel.

ARTICLE 13 - AVIS DE MISE A PIED

(a) **Avis de mise à pied.** Les employés recevront un avis de mise à pied sur la base d'un avis d'un jour de travail pour chaque 6 mois complets de service; l'avis minimum sera de deux jours ouvrables avec un avis maximum de cinq jours ouvrables. La garantie pour les

semaines durant lesquelles survient la mise à pied sera telle que prévue à l'Article 10.7 (b).

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

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

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

ARTICLE 14 - MISES A PIED ET RAPPELS

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

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

Deuxièmement: Les employés possédant l'ancienneté de département attachés au département dans lequel le personnel est réduit, sur la base de l'ancienneté, pourvu cependant que les employés qui demeurent puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante ou puissent se qualifier pour le travail requis dans leur département dans le plus court délai raisonnable. Ceux qui pourront se qualifier dans le plus court délai raisonnable auront l'opportunité de le faire sur la base spécifiée à la Section 14.1(a) Premièrement.

Troisièmement: Les employés possédant l'ancienneté de département dans les autres départements sur la base de l'ancienneté, pourvu cependant que les employés qui demeurent puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

Quatrièmement: Les employés possédant l'ancienneté d'usine, par ordre d'ancienneté, pourvu que les employés maintenus au travail puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Les employés ayant plus d'ancienneté qui pourront se qualifier pour le travail requis dans le plus court délai raisonnable auront l'opportunité de le faire. Lorsque cet employé ne peut se qualifier pour le travail requis dans le plus court délai raisonnable, le travail requis deviendra le travail du deuxième employé ayant le moins d'ancienneté dans l'usine et d'échelon en échelon en regard des autres employés ayant moins d'ancienneté jusqu'à ce que l'on parvienne à un travail qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante, ou pour lequel il peut se qualifier dans le plus court délai raisonnable. Ceux à qui cet essai est accordé doivent démontrer dans un délai d'une semaine qu'ils pourront accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

Lorsque des mises à pied sont nécessaires, les employés possédant l'ancienneté d'usine peuvent opter en faveur de la mise à pied plutôt que du transfert mais renonceront à leurs droits à l'avis de mise à pied et à la garantie hebdomadaire pour la

semaine durant laquelle ils sont mis à pied. Lorsqu'ils sont mis à pied, les employés qui ont opté pour la mise à pied, ont le même statut que les employés qui ont été mis à pied conformément aux dispositions de cet Article.

A moins d'entente contraire, ceux qui ont de l'ancienneté au moment de la mise à pied auront l'opportunité d'effectuer du travail à temps partiel ou sur une base temporaire, compte tenu des dispositions de l'Article 14.1(a) ou (b). L'acceptation ou le refus de ce travail n'affectera pas le droit au rappel conformément à l'Article 14.1(b).

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

Premièrement: Les employés possédant l'ancienneté d'usine, par ordre d'ancienneté, indépendamment des départements dans lesquels ils étaient antérieurement employés, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Les employés ayant plus d'ancienneté qui ont opté en faveur de la mise à pied de préférence au transfert ne seront admissibles au rappel que pour les départements qu'ils ont choisis par écrit au moment de la mise à pied ou subséquemment pendant leurs périodes d'interruption permise.

Deuxièmement: Les employés possédant l'ancienneté de département dans le département dont le personnel est augmenté, dans l'ordre inverse de leur mise à pied, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

Troisièmement: Les employés possédant l'ancienneté de département dans les autres départements, par ordre d'ancienneté à mesure que des vacances surviennent, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.

(c) Liste des mises à pied et des rappels. Il peut être convenu localement entre la Compagnie et le Délégué

en Chef que le nom des employés qui sont mis à pied ou rappelés soient mis à la disposition du Délégué en Chef le jour même où les employés sont avisés ou la veille de ce jour. Une liste des noms de ces employés sera remise au Délégué en Chef en-dedans d'un jour ouvrable suivant la remise des avis. Une liste des employés qui ont opté pour la mise à pied conformément à l'Article 14.1(a) Quatrièmement, sera remise au Délégué en Chef indiquant les départements qu'ils ont choisis pour retourner au travail. Lorsqu'un employé ayant choisi de décliner le rappel avise la Compagnie, tel que prévu à l'Article 12.5(c)(2) qu'il est disponible pour se rapporter au travail, le Délégué en Chef en sera avisé par écrit.

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

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

14.4 Mise à pied ou rappel incorrect allégué. Si un employé ayant de l'ancienneté allègue qu'il a été mis à pied, ou qu'il n'a pas été rappelé, contrairement aux dispositions de cette Convention et si un grief doit être présenté, ce grief devra être présenté dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de sa mise à pied

ou de la date à laquelle l'employé aurait dû être rappelé, ou dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de l'avis écrit adressé au Délégué en Chef, tel que requis à la Section 14.1(c), soit à compter de la date qui est chronologiquement la dernière et le grief sera traité selon la procédure de griefs décrite à la Section 7, depuis la troisième étape de la Section 7.3. Si subséquemment il est décidé que l'employé a été mis à pied ou n'a pas été rappelé, contrairement aux dispositions de cette Convention, il sera indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire ou il lui sera accordé une indemnité moindre, pour perte de salaire, jugée équitable selon les circonstances et il lui sera accordé tous les droits lui revenant en vertu de cette Convention.

ARTICLE 15 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

15.1 Base pour le transfert des employés. Sous réserve de l'ancienneté, des exigences de l'entreprise et des qualifications des employés pour le travail requis, les employés peuvent être transférés d'un département à un autre. Si durant les trois mois d'essai un employé ayant de l'ancienneté est dissatisfait du transfert, il peut signifier son objection par écrit; alors un effort raisonnable sera fait afin de le réintégrer dans son département antérieur ou de l'affecter à quelque autre département pourvu qu'il possède les qualifications appropriées pour la tâche. Les employés qui ont demandé à retourner dans leur département régulier mais qui en sont empêchés pour la seule raison qu'il n'y a pas de remplaçant satisfaisant, recevront le taux payé au moment du transfert, si celui-ci est plus élevé, pour le temps qu'ils auraient travaillé dans leur département régulier. Les employés qui sont transférés d'un département à un autre apporteront leur service accumulé ou leur ancienneté conformément aux dispositions de l'Article 12.2 ou 12.3 selon le cas.

15.2 Base pour transfert temporaire. La Compagnie considérera l'ancienneté lors de transferts temporaires d'un département à un autre, sous réserve des

besoins de l'entreprise et des qualifications des employés pour accomplir le travail requis.

Un employé, qui à cause d'expérience antérieure dans un département est transféré temporairement dans ce département à plusieurs reprises peut signifier son objection à ces transferts répétés et, dans ce cas, la Compagnie, en tenant compte de l'ancienneté, fera un effort raisonnable pour obtenir un remplaçant qui peut accomplir le travail d'une manière satisfaisante ou pour entraîner un autre employé possédant les qualifications appropriées et pouvant se qualifier dans le plus court délai raisonnable pour ces transferts temporaires.

15.3 Retour au département régulier.

(a) Les employés ayant de l'ancienneté qui sont transférés de leurs départements en raison d'une réduction du personnel auront le droit de demander à retourner dans leur département régulier lorsque le personnel de celui-ci est augmenté. Ce transfert sera accordé dès qu'un remplaçant satisfaisant aura été choisi pour prendre sa place et pourvu que l'employé possède les qualifications appropriées pour le travail.

Les employés qui ont demandé à retourner dans leur département régulier mais qui en sont empêchés pour la seule raison qu'il n'y a pas de remplaçant satisfaisant recevront le taux payé au moment du transfert si celui-ci est plus élevé, pour le temps qu'ils auraient travaillé dans leur département régulier.

(b) Lorsqu'un employé est transféré en raison d'une réduction de personnel à un département pour lequel un employé ayant plus d'ancienneté a une demande de transfert au dossier, l'employé transféré en raison d'une réduction de personnel retournera à son département régulier lorsque le personnel de celui-ci est augmenté et qu'il a droit d'y retourner, à condition que:

(a) L'employé retournant à son département régulier possède les qualifications appropriées pour le travail.

- (b) La demande de transfert dont il est question ci-dessus doit encore valable.

Les demandes de transfert versées au dossier subsequmment à la réduction de personnel, n'affecteront pas le droit de l'employé de demeurer dans le département auquel il fut transféré en raison d'une réduction de personnel.

15.4 Demande de transfert. Si un employé possédant l'ancienneté d'usine, désire être transféré à un autre département, il peut soumettre une demande écrite au Directeur de la Production de l'Usine et, si le taux de salaire doit être pris en considération, l'employé spécifiera la valeur minimum du grade en-dessous de laquelle il ne désirerait pas demander à être transféré. Si plus tard, une vacance survient dans ce département, les demandes qui sont au dossier seront prises en considération selon l'ordre d'ancienneté des employés pourvu qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour celle-ci et puissent se qualifier dans le plus court délai raisonnable et pourvu qu'ils n'aient pas été transférés en vertu des dispositions de cette clause ou de la clause 15.5 durant les douze mois précédents. Ces transferts seront effectués dès que des remplaçants satisfaisants auront été choisis.

Un fichier à jour des demandes de transferts sera tenu par la Compagnie et sera accessible au Président ou au Délégué en Chef du Local de l'Union.

Lorsqu'une tâche est remplie temporairement à la suite d'une agumentation des affaires, pour une période de plus de 13 semaines continues dans un département pour lequel une demande ou des demandes de transfert sont au dossier, il sera alors considéré qu'il existe un poste vacant, sauf lorsque d'autres employés ont le droit de retourner dans ce département en vertu d'autres dispositions de la Convention.

15.5 Promotions et emplois vacants.

- (a) Les emplois vacants au sein de l'unité de négocia-

tion seront remplis par promotion dans chaque département sur la base de l'ancienneté, pourvu que les employés possèdent les qualifications appropriées pour les tâches et puissent se qualifier dans le plus court délai raisonnable.

La demande de transfert d'un employé à un poste vacant qui ne serait pas pour lui une promotion sera étudiée, tel que prévu plus haut, et si elle est acceptée, cet employé ne sera pas par la suite transféré en vertu des dispositions de l'Article 15.6(b) pour une période de douze mois.

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

(c) Lorsqu'un emploi vacant au sein de l'unité de négociation ne peut être rempli d'une manière satisfaisante par des employés du département concerné, à moins d'entente contraire avec le Président ou le Délégué en Chef ou sauf lorsque la Section (d) ci-dessous s'applique, la Compagnie affichera sur tous les tableaux d'affichages utilisés à cette fin ces emplois vacants, ayant une valeur de grade supérieure à quatre ou d'autres emplois de moindre valeur suivant entente locale entre la Compagnie et l'Union. Une copie de tous ces avis sera remise au Président ou au Délégué en Chef du Local de l'Union, au moment de l'affichage. Les demandes au dossier et les autres demandes qui seront faites en-dedans de trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'avis fut affiché seront prises en considération pour l'emploi vacant sur la base de l'ancienneté des postulants pourvu qu'ils possèdent les qualifications appropriées pour le travail et puissent se qualifier dans le plus court délai raisonnable. Considération égale sera accordée et aux employés choisis pour remplir ces tâches temporairement et aux candidats ci-haut mentionnés. Le postulant accepté sera assigné à l'emploi vacant sur une base d'essai jusqu'à ce

qu'il ait démontré qu'il peut accomplir le travail d'une manière satisfaisante. La Compagnie avisera le Président ou le Délégué en Chef, au postulant accepté.

(d) Certaines tâches pour lesquelles la Compagnie éprouve des difficultés à avoir les employés qualifiés pour satisfaire aux besoins de l'entreprise, peuvent être affichées à des moments autres que lorsque l'emploi est vacant. La liste de ces tâches sera convenue entre le Président ou le Délégué en Chef et la Compagnie et pourra être modifiée de temps à autre, par entente.

A moins d'entente contraire avec le Président ou le Délégué en Chef, la Compagnie affichera ces tâches au moins une fois par année.

Ceux qui en feront la demande seront considérés sur la base de l'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications appropriées pour la tâche et qu'ils puissent se qualifier dans le plus court délai raisonnable; et ceux qui seront acceptés pour combler les places vacantes prévues recevront un entraînement préalable, sous réserve des exigences de l'entreprise. Lorsque, par la suite, un emploi vacant survient, celui-ci sera rempli par le postulant choisi ayant le plus d'ancienneté, sur une base d'essai, jusqu'à ce qu'il ait démontré qu'il peut accomplir la tâche d'une manière satisfaisante.

Cependant, lorsque des postulants choisis, à la suite des affichages précédents ne sont pas encore assignés à la tâche et que cette tâche est de nouveau affichée, un employé ayant plus d'ancienneté qui en fait la demande et est accepté peut, après six mois, exercer son ancienneté pour un emploi vacant futur.

(e) Un employé transféré selon les Sections (a), (c) ou (d) ci-dessus, ou selon l'Article 15.4 sera considéré pour un transfert à une autre tâche selon ces dispositions, en-dedans d'une période de douze mois, à la seule condition que le transfert à cette tâche ait pour conséquence une promotion pour l'employé.

15.6(a) Préférence du quart. Les employés possédant l'ancienneté d'usine qui, à la suite d'une réduction du personnel sont transférés dans un département où ils avaient antérieurement acquis de l'expérience sur une base autre que temporaire auront, où la chose est possible à la date où le transfert est effectué, la préférence du quart sur les employés ayant moins d'ancienneté, exception faite des quarts rotatifs, pourvu qu'ils puissent accomplir d'une manière satisfaisante le travail qui leur est assigné.

Lorsque l'expérience dont il est question ci-dessus a été acquise sur une base temporaire, la préférence du quart sera similairement accordée si le travail assigné à l'employé transféré est le même que celui accompli par un employé ayant moins d'ancienneté sur le quart demandé.

(b) Préférence du quart dans un même département. Un employé possédant l'ancienneté d'usine travaillant sur un quart sur une base autre que temporaire, peut demander un changement de quart dans son département. Lorsqu'un travail autre que temporaire qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante est disponible dans le quart demandé, ou lorsqu'un employé ayant moins d'ancienneté accomplit le même travail sur une base autre que temporaire dans le quart demandé, le changement ou l'échange de quart, selon ce qui s'applique, sera effectué aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire. Ces changements seront effectués à condition que l'employé n'ait pas été changé de quart durant les 12 mois précédents en vertu des dispositions de cette clause et ils seront considérés sur la base de l'ancienneté.

15.7 Transfert entre les usines. Une personne transférée des sections mentionnées à l'Article 2.1 d'une unité ou filiale de la Compagnie à une autre, recevra pour fins d'ancienneté le crédit de son service accumulé, tel que reconnu par Canada Packers. Cependant, si l'unité ou filiale fut acquise ultérieurement à la formation de la Compagnie, le crédit de son service accumulé, pour fins d'ancienneté, comptera de la date de

l'acquisition. Dans chaque cas, la reconnaissance de l'ancienneté sera sujette à la ratification par la Direction et le Local de l'Union à l'usine où cet employé est transféré.

15.8 Transferts des employés souffrant d'incapacité aux tâches spécifiées. Nonobstant les dispositions de l'Article 15 qui précède, les tâches convenues entre la Compagnie et l'Union à chaque usine seront spécifiées comme étant des tâches qui ne seront pas remplies en vertu des dispositions précitées. Les postes vacants pour ces tâches seront comblés par les employés qui peuvent les accomplir d'une manière satisfaisante et qui sont incapables d'accomplir soit leur tâche régulière ou d'autre travail disponible à cause d'une incapacité physique.

Une seconde liste de tâches convenues entre la Compagnie et l'Union à chaque usine ne tiendra également pas compte des dispositions de l'Article 15 qui précède. Les postes vacants pour ces tâches seront comblés par les employés qui peuvent les accomplir d'une manière satisfaisante et qui sont temporairement incapables d'accomplir soit leur tâche régulière ou d'autre travail disponible à cause d'une incapacité physique. Ces employés seront retournés à leur tâche régulière dès qu'ils en seront physiquement capables.

Les listes de ces tâches peuvent être modifiées de temps à autre par entente entre la Compagnie et l'Union.

ARTICLE 16 - ABSENCE AUTORISÉE DU TRAVAIL

16.1(a) Congé sans solde. Sous réserve des exigences de l'entreprise, un congé sans solde jusqu'à concurrence d'un an sera accordé par la Compagnie sur demande écrite d'un employé pourvu que les raisons invoquées dans la demande soient suffisantes. Si un congé sans solde est accordé, l'employé en sera avisé par écrit et copie de cet avis sera remise à l'Union.

L'ancienneté s'accumulera pour les premiers 30 jours de ce congé sans solde. Un employé qui revient d'un congé sans solde sera assigné au travail qu'il accomplissait antérieurement ou à un autre à taux égal, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante.

(b) Congé sans solde pour cause de maternité. Un congé sans solde pour cause de maternité sera accordé si la demande est accompagnée d'un certificat du médecin traitant, indiquant la date prévue pour la naissance et attestant que l'employée est physiquement capable de continuer à travailler. Les demandes pour congé sans solde pour cause de maternité doivent être remises à la Compagnie au moins trois (3) mois avant la date prévue pour l'accouchement.

Il sera permis à l'employée de travailler jusqu'à huit (8) semaines avant la date prévue pour l'accouchement à condition qu'elle soit physiquement capable de continuer à travailler. Dans les trois (3) mois qui suivent l'accouchement et à condition qu'elle soit en bonne condition physique, l'employée sera réintégrée et l'ancienneté pour la durée de ce congé sans solde lui sera alors accordée, à l'exception des périodes de mises à pied.

L'employée sera réintégrée à son emploi en-dedans d'un mois à compter de l'avis de son intention de retourner au travail, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'elle puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. A son retour au travail, l'employée sera retournée à la tâche qu'elle accomplissait antérieurement ou à une autre à salaire égal. Si, de toute manière, l'employée n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assignée à une tâche portant un taux égal de salaire, elle sera, compte tenu de

son ancienneté, assignée à une tâche qu'elle peut accomplir d'une manière satisfaisante.

Une employée qui n'est pas en bonne condition physique pour retourner au travail dans les trois mois suivant l'accouchement, aura son congé sans solde prolongé jusqu'à ce qu'elle soit en bonne condition physique pour retourner au travail, jusqu'à concurrence des délais relatifs à l'ancienneté tel que stipulé à la Section 12.5(d), Interruptions Permisses, et sera alors réintégrée tel que mentionné ci-dessus et l'ancienneté pour la durée de ce congé sans solde lui sera accordée, à l'exception des périodes de mises à pied.

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

16.3(a) Congé sans solde pour travail au service de l'Union. Au plus, deux employés à chaque usine, à l'exception des dispositions qui suivent, qui sont élus ou nommés à une position régulière auprès de l'Union ou à une position régulière pour représenter T.U.A.C. auprès du Congrès du Travail du Canada ou auprès de l'un de ses corps à charte, obtiendront sur présentation d'un avis approprié un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette Convention. En-dedans d'un mois suivant avis de leur désir de reprendre le travail au service de la Compagnie, compte tenu de leur ancienneté et pourvu qu'ils

puissent accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante ces employés seront retournés à la tâche qu'ils accomplissaient antérieurement ou à une autre à salaire égal. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante. Les employés bénéficiant d'un tel congé accumuleront l'ancienneté pour une période maximum de six mois et de plus conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.

Lorsque le nombre d'employés de l'usine excède cinq cents, le nombre maximum d'employés admissibles à un congé sans solde, en vertu de cette clause, dans ces usines, sera de quatre.

(b) Congé temporaire sans solde pour affaires d'Union. La Compagnie accordera sur demande écrite du Local de l'Union des congés sans solde pour assister à des cours organisés par l'Union, des conventions ou des conférences, sous réserve des conditions suivantes. Des employés choisis par l'Union, n'excédant pas trois (3) à chaque usine, à l'exception des dispositions qui suivent, et n'excédant pas deux (2) à aucun moment dans un même département, obtiendront un congé sans solde pour une période n'excédant pas 30 jours pourvu que l'absence de cet employé n'affecte pas déraisonnablement les opérations de la Compagnie. L'Union avisera la Compagnie par écrit au moins deux jours avant le début du congé sans solde. Les demandes de prolongation d'un congé sans solde doivent être présentées avant l'expiration du congé sans solde déjà accordé, et elles seront considérées à la lumière des conditions existantes.

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

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

Lorsque le nombre d'employés de l'usine excède trois cents mais est inférieur à cinq cents ou est de cinq cents ou plus mais est inférieur à mille ou est de mille ou plus, le nombre maximum d'employés admissibles à un congé sans solde, en vertu de cette clause, dans ces usines, sera respectivement de cinq, de neuf et de douze.

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

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

fils, mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grand-mère, grand-père.

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

16.6 Absence à cause d'accident ou de maladie. Si un employé est absent à cause d'accident ou de maladie, son ancienneté s'accumulera pendant son absence du travail jusqu'à concurrence de la limite de temps correspondant à son ancienneté tel qu'énoncé à la Section 12.5(d) "Interruptions Permisses", sauf qu'un employé ayant deux ans de service ou plus accumulera de l'ancienneté pour une période équivalant à la durée de son service jusqu'à concurrence de quatre ans et il sera retourné à la tâche qu'il accomplissait antérieurement ou à une tâche à taux égal à cette dernière, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante. Si, de toute manière, l'employé n'aurait pas conservé sa tâche antérieure et n'est pas assigné à une tâche portant un taux égal de salaire, il sera, compte tenu de son ancienneté, assigné à une tâche qu'il peut accomplir d'une manière satisfaisante. Les demandes de réintégration soumises après l'expiration des périodes d'interruptions permises seront considérées selon leurs mérites.

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

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

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

17.2 Prime du samedi et du dimanche. Les employés permanents qui sont cédulés pour travailler les samedis et/ou les dimanches de calendrier seront payés une fois et demie leurs taux réguliers pour toutes les heures cédulées travaillées lors de ces jours et ces heures seront considérées comme heures cédulées aux taux réguliers pour les fins du calcul de la garantie, tel que spécifié à la Section 10.7. Le paiement du taux de temps et demi ne sera pas effectué lorsque le taux du surtemps de temps double pour travail accompli un jour de fête publique, tel que stipulé à la Section 11.1(d), est applicable.

Les employés temporaires et les employés à temps partiel recevront une prime de vingt cents (20¢) l'heure pour toutes les heures travaillées au taux régulier les samedis de calendrier et une prime de trente cents (30¢) l'heure pour toutes les heures travaillées au taux régulier les dimanches de calendrier. Ces primes ne seront pas considérées comme faisant partie du taux de base de ces employés.

ARTICLE 18 - PÉRIODES DE REPOS

La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de 15 minutes chacune durant les quarts du matin et de l'après-midi pourvu que la période de travail du quart excède 2½ heures. A l'occasion de temps

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

ARTICLE 19 - VACANCES

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

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

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

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

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

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

- (2) Pour cause de maladie, jusqu'à 30 jours par année ou pour des périodes plus longues pendant lesquelles un employé a droit de recevoir la paye d'indemnité pour maladie selon le régime de la Compagnie.
- (3) Jusqu'à un maximum d'une année pour accident sujet à compensation.
- (d) **Employés complétant le service requis après le 1er avril.** Les employés qui, après le 1er avril et avant la fin de l'année de calendrier, complètent les années de service requises les rendant admissibles à une semaine additionnelle de vacances, selon l'échelle des vacances énoncée à la Section (b) ci-dessus, deviendront admissibles à cette semaine additionnelle de vacances, lorsqu'ils auront complété les années de service requises. Si les circonstances le permettent cette semaine pourra être accordée plus tôt dans l'année.

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

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

- (a) Pour les employés qui n'ont jamais reçu de vacances, un cinquante-deuxième (1/52) d'une semaine de vacances avec paye pour chaque semaine de service.

(b) Pour les employés qui ont déjà pris une ou plusieurs vacances:

(1) Les vacances avec paye auxquelles ils étaient admissibles au 1er avril précédent.

(2) Un cinquante-deuxième (1/52) de l'échelle des vacances applicable dans chaque cas au moment de la cessation de l'emploi pour chaque semaine de service calculée depuis le 1er avril précédent.

(c) Les employés qui sont mis à pied et qui ont droit à des vacances avec paye tel qu'énoncé ci-dessus, peuvent laisser leur paye de vacances aux soins de la Compagnie pour une période n'excédant pas six mois.

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

(a) Un employé admissible à la 4^{ème}, 5^{ème}, ou 6^{ème} semaine de vacances, après arrangement avec son contremaître, peut accumuler la 4^{ème} et/ou la 5^{ème} et/ou la 6^{ème} semaine de vacances d'année en année afin de les prendre à une date ultérieure convenant à la Compagnie qui tiendra compte des désirs de l'employé. Ces vacances accumulées ne peuvent être prises qu'en semaines complètes ou multiples de celles-ci et devront être prises avant que l'employé ne prenne sa retraite.

(b) Lorsque l'indemnité en maladie est payée à un employé dont l'absence du travail a commencé avant sa période de vacances et se continue durant cette période, et:

(1) qu'il ne retourne pas au travail avant la fin de l'année de calendrier durant laquelle l'absence a commencé, ou

- (2) qu'il retourne au travail trop tard dans l'année de calendrier pour lui permettre de réenregistrer ses vacances,

toute partie ou totalité de ses trois premières semaines de vacances sera accumulée et réenregistrée pour l'année suivante. Ces vacances accumulées seront accordées sous réserve des besoins de l'entreprise, cependant la Compagnie fera un effort sincère pour accorder les vacances aux moments demandés par les employés, à condition qu'elles n'entravent pas l'enregistrement des vacances régulières de l'année courante.

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

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

L'Union convient de nommer ou d'élire et la Compagnie convient de reconnaître les représentants de l'unité de négociation faisant partie des Comités de sécurité conjoints Employés-Direction, dans chaque usine. A moins d'entente locale contraire, les arrangements

actuels relatifs au nombre des représentants de l'unité de négociation faisant partie des Comités de Sécurité conjoints Employés-Direction et la fréquence des réunions demeureront les mêmes pendant la durée de cette convention. Ces Comités peuvent faire des recommandations relatives à la santé et la sécurité des employés.

La Compagnie s'engage à suivre le programme de santé et sécurité et tient à ce qu'il fonctionne efficacement dans chaque usine. Advenant que l'Union, à n'importe quelle usine, soit portée à croire que cet engagement n'est pas respecté, le cas devrait être porté à l'attention du Directeur de la Production de l'Usine. Si l'on ne peut en arriver à une résolution, le cas devrait alors être porté à l'attention du Directeur de l'Usine. Un représentant à plein temps de l'Union peut assister à ces réunions. Lorsque l'on ne peut en arriver à une résolution localement, le cas devrait être soumis au Directeur National de la Production et/ou son représentant désigné par le Bureau National de l'Union.

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

21.1 Couteaux. La Compagnie fournira tous les couteaux, fusils, pierres à aiguiser, crochets à parer la viande, fourreaux et crochets à tourner la viande qui sont nécessaires pour le travail des employés qui les utilisent, le tout sujet à l'établissement de règlements nécessaires à la prévention des abus. Les outils et l'équipement de travail demeureront la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir les outils lourds.

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

21.3 Aiguisage des couteaux. La Compagnie accordera des périodes de temps aux employés pour aiguiser les couteaux nécessaires à l'accomplissement du travail

qui leur est assigné, et ce temps sera cédulé ou traité par le contremaître comme n'importe quelle autre tâche pour laquelle il est responsable, ou mettra à leur disposition des couteaux aiguisés pour l'accomplissement du travail qui leur est assigné.

21.4 Vêtements de travail. Les vêtements extérieurs de travail qui sont lavables, les tabliers et manchettes en toile huilée, les gants, les filets à cheveux et couvre-têtes prescrits par la Compagnie comme étant nécessaires pour le travail dans les départements de chaque usine seront fournis aux employés. Ces vêtements demeureront la propriété de la Compagnie et ne devront pas être emportés sans permission en-dehors des établissements de la Compagnie, et seront remis lors d'un rechargé ou lors de la cessation de l'emploi. Les vêtements non remis lors de la cessation de l'emploi ou lorsqu'ils sont usés seront payés par l'employé. La Compagnie prendra les dispositions nécessaires pour le lavage de ces vêtements. Les bottes de caoutchouc prescrites par la Compagnie comme étant nécessaires pour le travail seront fournies aux employés à moitié prix. Les bottes de caoutchouc prescrites par la Compagnie comme étant nécessaires pour le travail seront remplacées gratuitement. Ces bottes remplacées demeureront la propriété de la Compagnie, ne devront pas être emportées sans permission en-dehors des établissements de la Compagnie et seront remises lors du remplacement ou lors de la cessation d'emploi.

Les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté qui achètent, par l'intermédiaire de la Compagnie, un gilet ou manteau protecteurs contre le froid, pour utilisation au travail, recevront jusqu'à concurrence de 16,00 \$ d'allocation pour cet achat. Les employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté qui achètent ainsi ces vêtements recevront un remboursement jusqu'à concurrence de 16,00 \$ pour cet achat lorsqu'ils atteindront 6 mois d'ancienneté. Pour tout achat ultérieur les employés n'auront de nouveau droit à cette allocation qu'après 3 ans à compter de la date de leur achat précédent en vertu de ces dispositions. Le nettoyage de ces vêtements incombe à l'employé.

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

21.6 Outils - Département de la mécanique. Les hommes de métier ou d'autres ouvriers qualifiés qui travaillent dans le département de la mécanique recevront des outils de rechange lors de la remise des outils nécessaires à leur travail qui ont été ou brisés au travail ou usés. Ces outils de rechange seront limités à ceux prescrits par la Compagnie comme étant nécessaires, et de plus seront limités à un maximum remboursable de 50,00 \$ par année de contrat pour chaque employé concerné.

Cette allocation peut être également utilisée pour l'achat de nouveaux outils requis par la Compagnie pour l'entretien de nouvel outillage ou pour l'utilisation de nouvelles techniques.

Un nouvel homme de métier ou ouvrier qualifié du département de la mécanique n'aura pas droit à l'allocation pour outils jusqu'à ce qu'il ait complété un an de service dans le département. Il aura alors droit à un douzième (1/12) de l'allocation de l'année de contrat précédente pour chaque mois de cette année suivant le mois de son embauchage ou de son transfert à ce département. Il sera par la suite admissible à l'allocation totale à compter du 1er avril de chaque année.

A la fin de l'année de contrat toute portion inutilisée de cette allocation, n'excédant pas 50,00 \$, sera reportée à l'année de contrat suivante seulement.

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

22.1 Indemnité en maladie. Sous réserve des termes et conditions du Régime d'Indemnité en Maladie, les montants payés pour l'indemnité en maladie seront les suivants:

Groupe 1

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

Groupe 2

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

Groupe 3

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire payé est inférieur à un taux de tâche de 5 grades au-dessus du taux de base).
..... 290,00 \$/semaine

Groupe 4

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire équivalent ou est supérieur à un taux de tâche de 5 grades mais est inférieur à un taux de tâche de 13 grades au-dessus du taux de base).
..... 305,00 \$/semaine

Groupe 5

(comprenant les employés admissibles dont le taux de salaire payé équivalent ou est supérieur à un taux de tâche de 13 grades au-dessus du taux de base).
..... 320,00 \$/semaine

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

3 mois jusqu'à 5 ans de service..... 16 semaines
5 ans jusqu'à 7 ans de service..... 26 semaines

7 ans jusqu'à 10 ans de service..... 34 semaines
10 ans de service et plus..... 52 semaines

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

Dans les mois où des primes sont requises des employés qui ont trois mois ou plus de service, la Compagnie paiera, à chacune des usines, pour chaque employé, les premiers quatre dollars (4,00 \$) de la prime requise de l'indemnité en maladie, et le solde des primes requises continuera d'être payé sur la base actuelle du partage du coût. Pour les employés qui ont accumulé un mois de service mais moins de trois mois, la base actuelle du partage du coût continuera à s'appliquer.

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

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

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

22.3 Hospitalisation, Médical-Chirurgical, Assurance-Maladie Complémentaire. Les régimes Hospitalisation, Médical-Chirurgical, et Assurance-Maladie Complémentaire demeureront en vigueur pour la durée de cette Convention, à l'exception des bénéfices qui feront partie de n'importe quel plan obligatoire du gouvernement.

ARTICLE 23 - RÉGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES

Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention à l'autre partie qui, de quelque façon que

ce soit, enfreigne les lois, ordonnances ou règlements émis par ou sous l'autorité du Gouvernement du Canada ou celui des provinces dans lesquelles les différentes usines sont respectivement situées, ou par une agence qui de temps à autre peut être mandatée par l'un de ces gouvernements avec juridiction sur les salaires, bonis, heures, conditions de travail ou autres matières connexes.

ARTICLE 24 - AVIS DE L'UNION

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

ARTICLE 25 - GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

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

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

convenu que pendant la durée de cette Convention, il n'y aura pas de contre-grève de la part de la Compagnie.

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

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

ARTICLE 26 - FERMETURE D'UNE USINE

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

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

(b) Qu'ils soient à l'emploi actif de la Compagnie et accumulent de l'ancienneté ou qu'ils aient été mis à pied en-dedans de la période de trente jours précédant la date de l'avis de fermeture. Les employés en congé sans solde jusqu'à un an, ainsi que les employés recevant une compensation de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, ou ceux absents pour cause de maladie auront droit à l'allocation de séparation, pourvu qu'ils n'aient pas été absents du travail au-delà des limites de temps

correspondant à l'ancienneté tel que défini à la Section 12.5

- (c) Qu'ils n'aient pas refusé une offre d'emploi de la Compagnie dans la même usine ou dans une autre unité de l'entreprise dont l'emplacement est raisonnablement accessible de l'endroit d'où les employés sont remerciés de leurs services.
- (d) Qu'ils n'aient pas refusé une offre d'emploi dont les exigences ne sont pas substantiellement différentes du travail accompli antérieurement et à condition que l'on ne puisse pas raisonnablement s'attendre qu'ils accomplissent le travail offert d'une manière satisfaisante.
- (e) Qu'il ne leur ait pas été accordé la pension de retraite.
- (f) Qu'ils n'aient pas été transférés à une autre usine.
- (g) Que la fermeture ne soit pas provoquée par une guerre, une grève, une grève spontanée, un arrêt de travail, un ralentissement de la production ou autre arrêt de travail, un incendie, une action du gouvernement ou un cas fortuit.
- (h) Qu'afin de se qualifier à l'allocation de séparation les employés continueront de travailler d'une manière satisfaisante aussi longtemps que requis.
- (i) L'échelle d'allocation de séparation sera la suivante:

Années de Service Complétées	Montant
1	380,00 \$
2	460,00 \$
3	650,00 \$
4	840,00 \$
5	1 060,00 \$
6	1 270,00 \$

7	1 470,00 \$
8	1 690,00 \$
9	1 890,00 \$
10	2 120,00 \$

- 11 à 20 L'allocation de dix années plus
335,00 \$ pour chaque année au-dessus
de dix
- 21 et plus L'allocation de vingt années plus
425,00 \$ pour chaque année au-dessus
de vingt.

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

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

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

Les employés admissibles à recevoir l'allocation de séparation qui choisissent de demeurer sur la liste d'ancienneté, tel que prévu ci-dessus, auront droit d'être rappelés en vertu des dispositions de l'Article 12.5(d), sauf que la période d'interruption permise équivaudra à la durée du service jusqu'à concurrence de trois (3) ans.

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

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

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

ARTICLE 27 - MÉTHODES ET EXIGENCES DU TRAVAIL

27.1 Changement dans les méthodes de travail. Lorsque la mise en service de nouvel outillage entraîne un changement important qui vraisemblablement aura comme résultat de fermer un département ou de réduire d'une façon substantielle le nombre d'employés dans un département, la Compagnie avisera l'Union de ce changement au moins trente jours à l'avance du changement projeté et les parties discuteront de ce qui est censé survenir et de la meilleure manière de traiter cette affaire. Les employés admissibles au transfert dans leur propre usine auront droit aux dispositions spécifiées à l'Appendice E Section (h). Les employés ayant cinq ans ou plus d'ancienneté qui sont affectés par un tel changement et qui ne sont pas admissibles au transfert dans leur propre usine auront droit aux dispositions spécifiées à l'Article 26, "Fermeture d'une usine".

27.2 Exigences du travail. Si un employé allègue qu'il y a eu une augmentation déraisonnable de son travail, l'Union peut demander à ce que le cas soit étudié avec la Compagnie. Des représentants du Local de l'Union (n'excédant pas deux) et, si désiré, un représentant à plein temps de l'Union peuvent rencontrer la Direction de l'Usine afin de discuter les faits pertinents à ce cas et de tenter de régler la question. L'employé en cause peut être présent à ces réunions, si l'employé ou l'une ou l'autre des parties le désire.

Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre le Bureau National de l'Union et le Siège Social de la Compagnie (en la personne du Directeur National de la Production et/ou d'autres membres de son personnel) et, si une visite à l'usine en question est jugée désirable afin d'assurer une étude complète et équitable du problème, cette visite sera entreprise par un membre du Bureau National et le Directeur National de la Production ou un autre membre de son personnel. Le représentant du Bureau National de l'Union ou de la Compagnie peut, s'il le juge à propos avoir recours au conseil et à l'assistance d'autres personnes, pourvu que ces personnes ne soient pas des employés ou conseillers d'un concurrent de la Compagnie.

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

28.1 Cette Convention sera en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 mars 1986 et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit, dans un délai de pas plus de 90 jours et de pas moins de 30 jours avant la date d'expiration avis de son intention de terminer ou d'amender cette Convention.

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

ARTICLE 29 - INTERPRÉTATION LOCALE ET ADMINISTRATION

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

Les sous-titres des dispositions de cette Convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette Convention.

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

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

Signé à Toronto, ce 21e jour de septembre 1984.

Pour CANADA PACKERS INC.:

A.F. DEVLIN

Directeur, Ressources Humaines

C.O. ENGLISH

Directeur Général, Service des Relations Industrielles

J.V. NEWMAN

Superviseur, Relations Industrielles Générales

J. KROCHAK

Directeur National de la Production

**Pour TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET
DE COMMERCE:**

F.P. BENN

Vice-Président International et Directeur Canadien

V. DERRAUGH

Adjoint au Directeur

Cette Convention est signée par les Officiers dûment autorisés des Locaux de T.U.A.C. ci-dessous mentionnés, et par les Gérants et Directeurs de Production dûment autorisés des usines de la Compagnie, tel qu'indiqué ci-dessous, en témoignage de leur consentement et de leur accord avec ses dispositions.

Pour Canada Packers Inc.:

Usine de Montreal -

D.N. PIGOTT
J.C. DUBUC

Usine de Toronto -

I.T. HAY
R. TOMLINSON

Usine de Bramalea -

F.F. ANDREW
J. POUND

**Pour TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET
DE COMMERCE**

Local 357

J. GLADU
G. BRASSARD

Montréal, Québec

Local 114P

N. ALEXANDER
P. NG

Toronto, Ontario

Local 114P

G. MAXEY
S. SPITERI

Bramalea, Ontario

APPENDICE "B"

CONVENTION SUPPLÉMENTAIRE

Considération sera accordée à la négociation de conventions supplémentaires sur une base locale concernant de futures unités de volailles qui seraient établies adjacentes aux usines visées par cette Convention.

APPENDICE "D"

Liste des fêtes publiques qui seront observées et payées par la Compagnie, conformément à l'Article 11, Section 11.1(a).

MONTREAL

Jour de la St-Jean-Baptiste - Fête de la Confédération - Fête du Travail - Jour d'Action de Grâce - Jour de Noël - Lendemain de Noël - Jour de l'An - Lendemain du Jour de l'An - Vendredi Saint.

TORONTO

Fête de la Reine Victoria - Fête de la Confédération - Congé Civique - Fête du Travail - Jour d'Action de Grâce - Jour de Noël - Lendemain de Noël - Jour de l'An - Vendredi Saint.

BRAMALEA

Fête de la Reine Victoria - Fête de la Confédération - Congé Civique - Fête du Travail - Jour d'Action de Grâce - Jour de Noël - Lendemain de Noël - Jour de l'An - Vendredi Saint.

APPENDICE "E"

CLASSIFICATION DES TÂCHES

Règlements concernant la classification des tâches.

- (a) (i) Les employés recevront les taux de salaire applicables selon la cédule des taux de salaire pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent, dès qu'ils sont qualifiés.
- (ii) Le terme "qualifié" ci-haut mentionné sera interprété comme signifiant l'habileté à accomplir régulièrement la tâche sans instructions ou sans aide. A moins d'entente avec l'Union, la période pour se qualifier n'excédera pas 6 semaines, après quoi le taux sera payé.
- (iii) Cette clause est assujettie à l'application de la Clause (c) ci-dessous lorsqu'elle concerne les nouveaux employés.
- (b) (i) Lorsqu'un employé est régulièrement assigné à plus d'une tâche, il sera payé à un taux de salaire horaire déterminé par le calcul en pourcentage du temps consacré à la tâche dont le taux est le plus élevé et le reste du temps total travaillé à la tâche suivante dont le taux est le plus élevé. Si les deux tâches les plus élevées sont du même taux, le taux de salaire de l'employé sera basé sur ces taux.
- (ii) Lorsqu'un employé consacre régulièrement 50% ou plus de son temps à la tâche dont le taux est le plus élevé, il sera payé à ce taux.
- (c) Le taux des nouveaux employés dès qu'ils seront qualifiés conformément à la Section (a) sera le taux de classification de la tâche moins le différentiel applicable aux nouveaux employés.

(d) Lorsqu'un employé doit accomplir temporairement une tâche dont le taux est plus élevé, il recevra le taux plus élevé, mais s'il doit accomplir temporairement une tâche dont le taux est moins élevé, il recevra son taux régulier.

(e) Lorsqu'un employé est régulièrement assigné à une tâche dont le taux est plus élevé, il recevra le taux plus élevé dès qu'il se sera qualifié, conformément à la Section (a) (ii) ci-dessus. Un employé sera avisé lorsqu'un transfert est permanent.

Le taux de salaire d'un employé accomplissant temporairement une tâche dont le taux est plus élevé à cause d'une augmentation des affaires ou pour remplacer un employé absent à cause de maladie ou d'accident sujet à compensation, sera ajusté au taux de la tâche lorsqu'il aura accompli cette tâche temporaire d'une façon régulière pour 13 semaines continues. Ceci ne comprend pas les remplacements occasionnés par les congés sans solde ou les vacances.

(f) Lorsqu'un employé est transféré d'une tâche dont le taux est plus élevé, son taux ne sera pas réduit pour une période de douze (12) semaines incluant la mise à pied, après quoi le taux moins élevé s'appliquera. Si durant cette période un employé est retourné temporairement à son ancienne tâche régulière, le nombre des jours ainsi passés à son ancienne tâche régulière sera ajouté à la période ci-haut mentionnée. Cependant, si durant cette période l'employé est retourné temporairement à son ancienne tâche régulière pour trois semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines, ci-haut mentionnée, recommencera à compter de la date à laquelle il retournera à nouveau à une tâche dont le taux est moins élevé.

(g) Lorsqu'un employé est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé pour cause de santé, incapacité d'accomplir la tâche, ou à sa demande, le taux de salaire moins élevé s'appliquera immédiatement.

(h) Lorsque, comme résultat direct de la mise en service de nouvel outillage, une tâche est discontinuée et que le titulaire de la tâche est transféré à une tâche dont le taux est moins élevé, ou lorsque le titulaire de la tâche qui est réduite de valeur à la suite d'une innovation technologique, continue à travailler à la tâche modifiée, son taux ne sera pas réduit pour une période de trois ans, incluant la mise à pied, à condition que:

- (a) L'employé ne décline pas l'occasion d'être par la suite transféré à une tâche portant un taux plus élevé que la tâche ou les tâches qu'il accomplit et à condition que de plus:
- (b) aucun changement de pourcentage ou de salaire ne résulte en un taux de salaire plus élevé que le taux payé à l'employé immédiatement avant le changement ci-haut mentionné, ajusté de façon à tenir compte des augmentations générales de salaires applicables depuis cette date.

A l'expiration de la période de trois ans ci-haut mentionnée, le taux de l'employé sera réduit de deux grades. Par la suite, d'autres réductions de deux grades seront effectuées à des intervalles de 12 mois, jusqu'à ce que le nouveau taux moins élevé s'applique.

(i) Lorsqu'un département est fermé de façon permanente et que la totalité ou une partie des opérations de ce département n'est plus accompli dans l'usine, les employés dans le département au moment de la fermeture ne subiront aucune réduction de taux de salaire pour une période d'un an, incluant la mise à pied, à condition que par la suite l'employé ne décline pas l'occasion d'être transféré à une tâche portant un taux plus élevé que la tâche ou les tâches qu'il accomplit.

Progression des Taux du Département de la Mécanique

(a) La classification du Département de la Mécanique ainsi que le système de progression tels qu'établis à

chaque usine demeureront en vigueur pendant la durée de cette Convention.

(b) A la suite de l'entente concernant le système de progression dans les Départements de la Mécanique et de la Salle des Machines Fixes, il est convenu que le différentiel pour les nouveaux employés applicable à tous les autres employés ne s'appliquera pas aux employés qui ont une classification plus élevée que celle de Journalier préposé à l'Entretien.

**Établissement des Taux
pour les Tâches Nouvelles ou Changées**

(a) La Compagnie établira le taux de la tâche conformément aux dispositions de la Section (e) ci-dessous et avisera le Délégué en Chef du Local de l'Union concerné et le Bureau National de l'Union. Lorsqu'une tâche est nouvellement créée par la Compagnie, le Bureau National de l'Union recevra les renseignements nécessaires permettant de comprendre la façon dont la tâche est accomplie.

(b) En cas de désaccord, l'Union signifiera son objection par écrit en spécifiant le taux qui à son opinion devrait être le taux de la tâche conformément aux dispositions de la Section (e) ci-dessous. Si aucun avis d'objection n'est reçu en-dedans de 60 jours de la date à laquelle le Délégué en Chef du Local de l'Union est avisé du taux établi par la Compagnie, ce taux sera considéré comme étant un taux convenu.

De même, lorsque la Compagnie a avisé l'Union qu'il n'y a aucune justification pour une augmentation de taux dans le cas où l'Union allègue qu'une tâche a été changée, l'Union peut signifier son désaccord, tel que prévu ci-dessus.

A la suite de la signification du désaccord de l'Union, chaque partie remettra par écrit à l'autre partie une liste des comparaisons de tâches expliquant la base d'après laquelle leurs jugements respectifs ont été établis.

(c) Lorsque la tâche a débuté le taux établi par la Compagnie sera mis en vigueur et, dans le cas où le taux est établi après que le stage normal d'opération est atteint, il sera payé rétroactivement. De même, si subéquentement le taux est augmenté par suite d'une objection signifiée en vertu de la Section (b) ci-dessus, incluant l'arbitrage, il sera payé rétroactivement.

(d) Les discussions relatives à un désaccord dont il est fait mention à la Section (b) ci-dessus auront lieu entre le Délégué en Chef ou le Président, avec le Directeur de la Production de l'usine concernée, ou son représentant.

Si désiré, le Gérant de l'Usine, ou son représentant désigné et/ou un représentant de l'Union peuvent participer à la discussion à cette étape.

Les ententes convenues localement concernant les taux seront sujettes à l'approbation du Bureau National de l'Union et du Siège Social de la Compagnie. A défaut d'entente au niveau local, les discussions concernant le désaccord auront lieu entre les représentants du Siège Social de la Compagnie et du Bureau National de l'Union. A défaut d'entente à ce niveau, le différend pourra être soumis à l'arbitrage par l'envoi d'un avis écrit énonçant l'opinion finale de la partie en ce qui concerne le taux de salaire et les comparaisons de tâches sur lesquelles elle se base. Sur réception de cet avis, l'autre partie soumettra son opinion finale ainsi que les comparaisons de tâches sur lesquelles elle se base. Les représentants du Bureau National de l'Union et du Siège Social de la Compagnie s'efforceront d'en venir à une entente sur la manière dont l'arbitrage sera tenu. Si cette méthode d'arbitrage ne peut être convenue en-dedans de 30 jours de la soumission, la procédure sera celle énoncée à la Convention Maîtresse entre la Compagnie et l'Union. L'Arbitre ou le Comité d'Arbitrage décidera quelle opinion, celle présentée par la Compagnie ou celle présentée par l'Union, satisfait le plus aux exigences de la Section (e) ci-dessous de la Convention, selon les exposés faits par chacune des parties. L'Arbitre ou le Comité d'Arbitrage en se

prononçant en faveur soit du taux établi par la Compagnie, soit du taux soumis par l'Union, fixera ainsi le taux et les deux parties devront se conformer à cette décision.

(e) En évaluant le taux d'une tâche, les parties prendront en considération les points suivants:

- (1) Comparaison avec des tâches semblables dans l'usine concernée.
- (2) Le taux pour cette même tâche dans les autres usines de la Compagnie.

Les points ci-dessus serviront de guide et les parties conviennent que considération première sera accordée aux rapports appropriés entre les tâches dans l'usine concernée dans la mesure que les parties peuvent déterminer.

Il est de plus convenu que si un taux pour une tâche nouvelle ou changée était établi à une valeur de grade supérieure à ce qui avait été antérieurement convenu dans une autre usine pour le même travail, le taux antérieur convenu sera augmenté, compte tenu que considération première sera accordée aux rapports appropriés entre les tâches dans l'usine concernée, à la valeur supérieure du grade et sera en vigueur à compter de la date à laquelle la valeur supérieure du grade fut établie.

APPENDICE "F" - TAUX DE BASE

Pendant la durée de cette Convention, les taux de base suivants seront payés:

USINE	TAUX DE BASE
Montréal	11,99 \$
Toronto	11,99 \$
Bramalea	11,99 \$

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

APPENDICE "G"

1. Les contremaîtres ainsi que ceux au-dessus du rang de contremaître n'accompliront pas le travail habituellement exécuté par les membres de l'Unité de Négociation sauf si ce travail:

(a) a trait au travail de bureau ou est fait dans le but d'enseigner, d'expérimenter, d'enquêter, de démontrer, de remplacer un employé qui est absent de son travail au cours de la journée, d'aiguiser les couteaux ou de faire face à un cas d'urgence ou à un cas d'urgence imminent.

(Le terme "cas d'urgence" utilisé dans cette clause ne sera pas interprété comme signifiant le travail requis par suite d'une augmentation inattendue dans le volume de la production).

(b) est fait dans le but de pallier aux difficultés de la production causées par l'absence du travail d'un employé, jusqu'à concurrence d'une demi-journée. En de tels cas, la Compagnie obtiendra des remplaçants appropriés aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire.

(c) a trait aux opérations de la cafétéria, du département des machines fixes et du marché des employés.

(d) est fait dans un département dont l'emplacement en regard du reste de l'usine, dès la date d'entrée en vigueur de cet Appendice, est tel qu'il nécessite une surveillance séparée.

(e) est limité à du travail occasionnel, dont la quantité est négligeable.

2. Les contremaîtres-adjoints travaillant sur un quart ou dans un endroit de l'usine qui n'est pas régulièrement surveillé par un contremaître, n'accompliront pas le travail habituellement exécuté par les membres de l'Unité de Négociation, sauf si ce travail:

(a) a trait au travail de bureau ou est fait dans le but d'enseigner, d'expérimenter, d'enquêter, de démontrer, de remplacer un employé qui est absent de son travail au cours de la journée, d'aiguiser les couteaux ou de faire face à un cas d'urgence ou à un cas d'urgence imminent.

(Le terme "cas d'urgence" utilisé dans cette clause ne sera pas interprété comme signifiant le travail requis par suite d'une augmentation inattendue dans le volume de la production).

(b) est fait dans le but de pallier aux difficultés de la production causées par l'absence du travail d'un employé, jusqu'à concurrence d'une demi-journée. En de tels cas la Compagnie obtiendra des remplaçants appropriés aussitôt qu'il sera raisonnablement possible de le faire.

(c) a trait aux opérations de la cafétéria, du département des machines fixes et du marché des employés.

(d) est limité à du travail occasionnel, dont la quantité est négligeable.

Les contremaîtres-adjoints nommés à de nouveaux postes, ou remplaçant des contremaîtres actuels, seront régis par les dispositions concernant "le travail effectué par les contremaîtres".

2300-03

This Agreement is signed by the duly authorized officers of the Locals of the U.F.C.W., set forth below and by the authorized local Managers and Plant Production Managers of the Company's plants as indicated, in evidence of their agreement to and concurrence in its terms.

Cette Convention est signée par les Officiers dûment autorisés des Locaux de T.U.A.C. ci-dessous mentionnés, et par les Gérants et Directeurs de production dûment autorisés des usines de la Compagnie, tel qu'indiqué ci-dessous, en témoignage de leur consentement et de leur accord avec ses dispositions.

FOR CANADA PACKERS INC.

FOR UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

POUR CANADA PACKERS INC.

POUR TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DE COMMERCE

[Signature]
[Signature]

Jean Gadeu
[Signature]

Local Union No. _____
No. du Local de l'Union: 357

Date 18 October 1984

To be attached to the Agreement between Canada Packers Inc. and the United Food and Commercial Workers, signed September 21, 1984 by F.P. Benn and V. Derragh for the Union, and A.F. Devlin, C.O. English, J.V. Newman and J. Krochak for the Company.

Cette feuille doit être attachée à la Convention entre Canada Packers Inc. et les Travailleurs Unis de L'Alimentation et de Commerce, signée le 21 septembre, 1984 par F.P. Benn et V. Derragh pour l'Union, et A.F. Devlin, C.O. English, J.V. Newman et J. Krochak pour la Compagnie.

U.F.C.W.
INTERNATIONAL
MANUFACTURERS

86 JAN 31 15:55

[Handwritten initials]