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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 292

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 0349-8

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q XX 2545-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-04	84-10-24		85-02-01	88-01-31	12

Association	Employeur
[ ] Déposant Union Internationale des employés de Distilleries, Rectifications, Vins et Industries Connexes d'Amérique Local 191 11, rue Monette Delson, Qc XX J0L 1G0	[ ] Déposant La Distillerie Montmorency Limitée C.P. 69 Beaupré, Qc G0A 1E0
[X] Déposant, si autre que les parties Joseph E. Seagram & Fils Limitée 1430, rue Peel Montréal, Qc H9A 1S9 Att: M. W.J. Forrow	Région 03-03 Activité 1092 (5) Affiliation AUTRES (10)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay — Date: 84-10-26

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

003 (113)

RECHERCHE

C O N V E N T I O N

ENTRE

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES,
VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

SECTIONS LOCALES 48, 64, 190, 191 ET 200

ET

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITÉE
LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE)
ATLANTIC DISTILLERS LTÉE
LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE

'84 OCT 24 13:32

ET

LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE GIMLI)

En vigueur du 1er février 1985
au 31 janvier 1988

C O N V E N T I O N

CONVENTION intervenue ce 1er jour de février 1985 entre l'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES, VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. pour le compte de plusieurs de ses sections locales affiliées, n^{os} 48, 64, 190, 191 et 200 ci-après nommées l'Union et JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITÉE, LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE), ATLANTIC DISTILLERS LTÉE, LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE, ET LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE, (USINE DE GIMLI), ci-après nommées l'Employeur.

DÉCLARATION:

ATTENDU que, les parties ci-haut mentionnées ont l'intention de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre l'Employeur, ses Employés et l'Union, et d'établir et d'encourager la pratique et le fonctionnement d'une convention collective entre les parties ci-dessus mentionnées.

EN CONSÉQUENCE, pour bonne et valable considération donnée par chacune des parties à l'autre au moment de la signature des présentes, et pour laquelle reçu est par les présentes donné et en considération des promesses mutuelles et des conventions ci-après contenues, il est mutuellement convenu comme suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT

L'Employeur reconnaît par les présentes l'Union comme la seule organisation ouvrière représentant les Employés de l'Employeur et reconnaît et convient de discuter et de négocier avec l'Union comme le seul et unique agent négociateur pouvant négocier pour et au nom desdits Employés dans les usines de l'Employeur à: WATERLOO, ONTARIO; LASALLE, QUÉBEC; RICHIBUCTO, NOUVEAU-BRUNSWICK; BEAUPRÉ, QUÉBEC; et GIMLI, MANITOBA; et toute nouvelle acquisition d'usine qui pourrait être opérée et gérée par l'Employeur, pourvu cependant que l'application de cette clause ne soit pas en conflit avec la loi Fédérale ou Provinciale ou les règlements relatifs aux questions de travail.

Le terme "Employés" tel qu'usité dans cette convention ne doit pas comprendre les directeurs, surintendants, chefs de département, surveillants, contremaîtres non préposés à la production, chimistes, (ceux qui font régulièrement un travail exigeant un diplôme en Sciences), employés du bureau d'administration, et tous les autres employés ayant entière autorité d'embaucher et de congédier des employés et excluant les employés qui sont actuellement régis par une convention de travail avec une autre organisation ouvrière affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

Les personnes exclues de cette convention de travail n'auront pas le droit d'exécuter un travail normalement exécuté par les employés assujettis à cette convention et qu'ils exécutent actuellement ou on exécuté dans le passé.

ARTICLE II - MEMBRES

1. L'Employeur consent à ne garder à son emploi que les membres en règle de l'Union et en fait une condition d'emploi.

2. L'Union sera le seul juge du statut de ses membres. Tout employé qui néglige de devenir membre de l'Union dans la limite de temps prescrite ci-après ou qui néglige de payer les droits d'adhésion requis et les cotisations mensuelles décrétées par l'Union ou qui subséquemment cessera d'être un membre en règle de l'Union, sera immédiatement congédié après qu'un avis écrit de l'Union aura été envoyé à l'Employeur stipulant les raisons du congédiement. L'expulsion ou la suspension des membres par l'Union locale sera faite selon les règlements de la constitution de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes.

3. Avant de commencer leur travail, les employés nouvellement embauchés seront requis de se présenter au représentant de l'Union pour être inscrits sur la liste des membres adhérents et devront payer les droits et cotisations correspondant à leur statut.

4. Tous les Employés nouvellement embauchés seront sujets à une période d'essai pendant les premiers soixante (60) jours de calendrier d'emploi et peuvent être congédiés par l'Employeur en tout temps durant telle période d'essai sans qu'il soit nécessaire d'en mentionner la cause.

ARTICLE II - MEMBRES (suite)

5. Tous les Employés assujettis aux stipulations de cette convention seront requis de payer les droits d'adhésion, les cotisations périodiques et toutes autres cotisations dûment autorisées et établies par l'Union afin de demeurer membres en règle.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE

1. L'Employeur consent à déduire à la source tous les droits d'adhésion et cotisations dûment autorisés tels que requis par l'Union sur présentation d'autorisations individuelles dûment signées par les Employés autorisant l'Employeur à faire de telles déductions à la source tel que requis par la loi et en accord avec la convention locale, et de remettre ces déductions au secrétaire-financier de l'Union. L'Employeur ne sera en aucune façon tenu responsable de l'utilisation de telles déductions et pourra obtenir sur paiement une quittance de l'Union.

2. L'Employeur convient de garantir la retenue sur la paie finale de tout Employé assujetti à la stipulation ci-haut, afin qu'advenant le congédiement temporaire ou suspension à la demande de l'Union, tels Employés, avant de recevoir leur dernière paie, puissent payer les dettes qu'ils ont envers l'Union (cotisations, droit d'adhésion, taxes). L'Employeur convient, qu'advenant négligence de sa part en donnant à l'Employé sa dernière paie avant que celui-ci paye ses dettes envers l'Union,

ARTICLE III - DEDUCTION A LA SOURCE (suite)

l'Employeur sera responsable et paiera à l'Union tous les montants dus à l'Union par cet Employé.

Il est de plus convenu que l'Employeur fera paiement à l'Union tel que mentionné ci-haut dans la semaine suivant la réception de l'avis de l'Union.

ARTICLE IV - EMBAUCHE

1. Les parties contractantes conviennent qu'il est désirable de stabiliser l'emploi dans l'industrie en donnant la préférence d'emploi à des personnes expérimentées, et reconnaissent que les connaissances et l'expérience de l'Union dans l'industrie, de concert avec connaissance de sources de personnes compétentes qui sont disponibles, peuvent être une aide pour l'Employeur en recrutant les Employés dont il a besoin. Il est alors convenu que l'Employeur avisera l'Union lorsqu'il y aura intention d'embaucher et fournira l'occasion à l'Union de recommander des candidats pour le poste. Des avis similaires peuvent être donnés à d'autres sources d'emploi. L'Employeur consent de plus à tenir dûment compte de ces candidatures.

2. L'Employeur convient d'aviser l'Union par écrit lorsque de nouveaux Employés sont embauchés, en indiquant le nom, adresse, âge, sexe, numéro de téléphone, ainsi que la classification d'emploi si l'Union le désire.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT

1. L'Employeur ne pourra congédier aucun Employé sans cause valable. Antérieurement à tout congédiement, l'Employeur devra aviser le délégué syndical et/ou l'officier de l'Union d'être présent lorsque des accusations formelles sont logées contre un Employé.

2. Afin de permettre au représentant de l'Union d'avoir le temps nécessaire pour vérifier la véracité des accusations, l'Employé ne sera pas congédié, mais pourra être suspendu pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Si après ces cinq (5) jours le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante, l'Employé pourra être considéré comme congédié.

3. Si l'Union ou l'Employé considère qu'un tel congédiement est injuste, le grief sera considéré de la manière prescrite à l'ARTICLE XXII ci-après, pourvu que le grief soit soumis par écrit à l'Employeur et à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs après qu'un tel congédiement soit devenu effectif.

4. Advenant qu'il soit déterminé que ledit congédiement ait été injuste, l'Employé devra être réinstallé sans préjudice ou perte de ses droits d'ancienneté et devra recevoir la paie au complet pour le temps perdu.

5. Advenant qu'un Employé soit congédié, tel Employé recevra tous les montants qui lui sont dus moins ceux qui sont dus à l'Union pour les cotisations.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT (suite)

6. Tout Employé ayant travaillé deux ans sans qu'aucun blâme à son actif n'ait été consigné par écrit dans son dossier, ne pourra avoir de blâmes antérieurs à ces deux années utilisés contre lui pour raisons disciplinaires.

7. L'Employé concerné, ainsi que sa section locale recevra copie de toute réprimande écrite.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES

1. Il est spécifiquement entendu et convenu qu'il n'y aura ni contrainte, coercition, intervention ou discrimination par l'Employeur ou ses agents, contre aucun membre de l'Union à cause de son adhésion ou de ses activités syndicales.

2. Il est de plus entendu et convenu qu'il ne sera pas considéré comme cause justifiable pour le renvoi d'un Employé, le fait que cet Employé participe à n'importe quelles activités syndicales.

3. Le délégué d'atelier et/ou officier d'Union peut, avec la permission de son surveillant, traiter toute affaire urgente concernant l'Union et qui requiert son attention. Cette permission sera donnée sans délai exagéré, en tenant compte des nécessités du travail. Il est entendu qu'il n'y aura pas d'abus.

4. Pour satisfaire aux exigences de leurs fonctions syndicales, il est entendu que les officiers de sections locales

qui sont en congé auront le droit de visiter leur usine et que les officiers de l'Union Internationale auront le droit de visiter les usines. Il est entendu que ces officiers devront se procurer un laissez-passer de courtoisie pour visiteurs auprès du directeur de l'usine, avant chaque visite.

5. Les officiers et membres de l'Union auront droit à des congés temporaires sans rémunération pour toute transaction officielle de l'Union, prenant en considération les besoins de production de l'Employeur.

6. Un nombre limité d'Employés seront payés au salaire régulier par l'Employeur pour tout le temps pris par des conférences patronales-ouvrières convoquées et acceptées par l'Employeur durant les heures régulières de travail desdits Employés dans son établissement. Si la conférence patronale-ouvrière devait se continuer en dehors des heures régulières de travail, le salaire prévu pour temps supplémentaire s'appliquera.

7. L'Employeur fournira un tableau sur lequel des avis concernant les affaires officielles de l'Union pourront être affichés.

8. Les délégués d'atelier ne doivent pas être transférés de leur département sans consultation et entente avec l'Union.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL

1. (a) L'horaire régulier de travail pour tous les Employés, excepté les Employés travaillant sur des opérations continues, consistera en quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi.

(b) L'horaire régulier de travail pour les opérations continues consistera en quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à l'intérieur de sept (7) jours (lundi au dimanche semaine de travail).

Il est convenu que les jours de repos dans la semaine de travail seront consécutifs. Tous les quarts devront alterner.

2. Les heures régulières pour commencer et quitter le travail seront telles que spécifiées dans l'Appendice "B", Supplément local à la convention collective.

3. (a) Les horaires de travail préparés pour des operations continues de deux (2) semaines seront affichés une (1) semaine avant qu'ils n'entrent en vigueur, et comprendront les horaires pour le samedi et dimanche.

(b) Le mode des horaires de travail et tous les changements effectués ci-après devront être discutés par les deux parties contractantes avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

(c) L'annulation du travail prévu pour le samedi et dimanche requerra une pénalité de changement d'équipe de quatre (4) heures de paie. Le travail du samedi et dimanche requis par moins de quarante-huit (48) heures d'avis, requerra aussi une pénalité de changement d'équipe, mais dans aucune circonstance la pénalité de changement d'équipe ne sera payée à cause de la nécessité de remplacer pour le quart d'un ouvrier affecté.

(d) Advenant qu'un Employé préposé à des opérations continues soit requis pour exécuter un travail à des heures autres que celles mentionnées à l'horaire régulier, il sera payé au taux du temps supplémentaire pour toutes ces heures. Advenant qu'il devienne nécessaire de changer tout l'horaire, le taux de temps et demi sera payé pour le premier changement d'équipe. Cette compensation s'appliquera seulement lors d'un changement d'horaire temporaire et non en réintégrant l'horaire régulier, à moins que le transfert à l'horaire temporaire ne se continue dans la semaine suivante.

4. Tout changement dans l'horaire affiché durant la semaine régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures de travail exécutées la première journée d'un tel changement en plus de toutes les heures supplémentaire gagné durant cette semaine.

5. Lorsqu'il y a du temps supplémentaire celui-ci doit être également distribué parmi les Employés disponibles

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

du département et qui normalement exécutent ce travail.

6. Les Employés, à l'exception de ceux chargés des opérations continues, auront deux périodes d'arrêt de travail pour le repos, l'une durant la matinée et l'autre dans l'après-midi.

7. Il se peut qu'il soit accordé aux Employés de tous les départements, excepté sur les opérations continues, une (des) période(s) pour se laver.

8. Il est convenu que le total des périodes de repos et de celles allouées pour se laver ne devra pas excéder trente (30) minutes par jour. L'allocation de ces périodes et leur durée seront décrites dans le supplément local.

9. L'établissement des horaires ou l'annulation de toutes les opérations régulières prévues pour le samedi et le dimanche, après la fin du quart normal du jeudi qui précède, exigent un salaire compensatoire équivalant à quatre (4) heures, sauf dans les cas d'absence, d'incendie, de panne d'électricité ou cas de force majeure. Pour la présente section, "l'établissement des horaires" signifie l'avis personnel donné à l'employé.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION

1. Tous les Employés soumis à cette convention collective sont rémunérés pour leurs services selon l'Annexe "A", Taux de salaire de base, ci-jointe, plus toute allocation du Coût de la Vie appropriée.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION (suite)

2. Tous les Employés seront payés le mercredi, jeudi ou vendredi selon la coutume usuelle, avant ou pendant les heures de travail.

3. Les Employés licenciés recevront tout l'argent qui leur est dû au moment de leur licenciement.

4. Les nouveaux Employés commenceront au taux de un dollar ($1.00) l'heure de moins que les taux spécifiés dans l'Appendice "A" Taux de salaires de base, pour une période de 2080 heures régulières de travail actif. Par la suite, ils recevront le plein salaire.

5. Tout travail exécuté en plus de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi. Temps double sera payé après trois (3) heures de temps supplémentaire contigu à une journée de travail.

6. Tout travail exécuté le samedi sera payé temps et demi du taux de base.

7. Tout travail exécuté le dimanche sera payé temps double du taux de base.

8. Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières du service sera payé au taux de temps et demi.

ARTICLE VIII - REMUNERATION (suite)

9. (a) Dans le cas d'heures supplémentaires, les conditions suivantes s'appliqueront:

(i) Moins d'une heures supplémentaire.

Le travail se poursuit au-delà de l'heure de départ habituelle, jusqu'à l'achèvement du travail.

(ii) Une heure à deux heures supplémentaires.

Il y aura une période d'arrêt de travail de dix (10) minutes rémunérée pour repos.

(iii) Plus de deux à quatre heures supplémentaires.

Il y aura un arrêt de quinze (15) minutes pour le repos ainsi qu'un autre de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui seront payés. De plus un repas payé sera fourni.

(iv) Plus de quatre heures supplémentaires.

Après chaque période de quatre heures de travail, il y aura un arrêt de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui sera payé, et un repas payé sera fourni.
Entre les périodes de repas, il y aura un arrêt pour repos de quinze (15) minutes qui sera payé.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION (suite)

Ces conditions d'heures supplémentaires sont applicables avant ou après qu'une période de travail de huit heures ait été complétée.

(Les conditions de la section 9(a) ne s'appliquent pas nécessairement aux opérations continues, ou les procédures établies demeurent en vigueur).

(b) Dans le cas où l'Employeur ne peut offrir le repas, un montant de huit dollars ($8.00) par repas sera payé au lieu de l'approvisionnement du repas. À partir du 1er février 1987, le paiement augmentera à huit dollars cinquante ($8.50).

10. Un Employé qui travaille du temps supplémentaire sera payé un minimum d'un quart (1/4) d'heure et pour chaque unité de temps supplémentaire additionnel d'un quart (1/4) d'heure.

11. Les Employés qui seront rappelés au travail durant leurs vacances seront rémunérés au taux de temps double.

12. Tous les Employés travaillant dans l'équipe finissant le plus près de minuit recevront un boni d'équipe de trente-neuf (39) cents l'heure et tous les Employés travaillant sur l'équipe de quart commençant le plus près de minuit, recevront un boni d'équipe de soixante (60) cents l'heure. Lorsque les

ouvriers d'équipe sont requis de travailler des heures supplémentaires, le boni d'équipe sera ajouté au taux régulier et le taux du temps supplémentaire appliqué au total. Le taux de base de l'horaire de travail d'un Employé d'équipe déterminera le montant du boni d'équipe applicable au temps supplémentaire.

Aucun boni d'équipe ne sera ajouté dans le cas de Employés de jour exécutant un travail supplémentaire dans l'équipe ayant le plus haut boni.

13. Les primes de quart des Employés sur des équipes permanentes ou la moyenne des primes pour les Employés travaillant continuellement sur les équipes en rotation, devront être considérées comme partie intégrante de leur salaire horaire pour le calcul et le paiement des jours de fête, vacances, congé pour cause de mortalité dans la famille, compensation supplémentaire pour accidents et indemnité de service judiciaire.

14. (a) L'indice des prix à la consommation pour l'ensemble du Canada en octobre 1984 (1971 = 100) publié par Statistique Canada sera noté et enregistré. (L'I.P.C. pour janvier 1984 s'élève à 284.8).

(b) L'indice de base de 4% au-dessus de l'I.P.C. d'octobre 1984 sera alors établi.

(c) Pour chaque augmentation de 0.3 point au-dessus de l'indice de base, une indemnité du un (1) cent par heure travaillée sera versée.

(d) L'I.P.C. doit être révisé chaque trimestre à

compter du 1er février 1985.

En d'autres termes:

en mai, dès la publication de l'I.P.C. pour avril;

en août, dès la publication de l'I.P.C. pour juillet;

en novembre, dès la publication de l'I.P.C. pour octobre;

en février, dès la publication de l'I.P.C. pour janvier.

Au 1er mai 1985, l'allocation initiale du Coût de la Vie, le cas échéant, sera calculée pour entrer en vigueur au cours de la première période de paie commençant après la publication de l'indice et elle doit être maintenue pendant la période de trois (3) mois qui suit. Cette façon de procéder sera répétée pour le deuxième, le troisième et le quatrième trimestres, chaque fois en utilisant l'indice de base à titre de base. Ce processus sera répété pendant la durée de la convention.

(e) Advenant une diminution de l'indice des prix à la consommation, l'allocation en vigueur sera réduite. Cependant, une baisse de l'indice des prix à la consommation ne réduira en aucun cas les salaires conventionnels figurant aux tableaux des taux de salaires de base de l'Annexe "A".

(f) Le montant de toute allocation du coût de la vie en vigueur en tout temps est inclus dans le calcul de la paie pour les heures supplémentaires, la paie pour jours fériés, l'indemnité d'appel pour travail d'urgence, la paie de vacances, le congé de devoir de juré et le congé pour décès dans la famille.

(g) L'allocation du Coût de la Vie ne sera pas incluse dans le taux de salaire.

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI

1. Les Employés se présentant au travail tel que prévu, se verront offrir du travail pour les huit (8). heures normalement comprises dans la période de travail de leur departement pour cette journée. Il y aura exception à la règle lorsque surviendront: incendie; panne d'éléctricité ou acte de Dieu. Dans ces conditions les Employés s'étant présentés au travail se verront guarantir quatre (4) heures d'ouvrage.

Si l'Employeur ne peut offrir de travail, de quelque sorte qu'il soit, et qu'une période inférieure à quatre (4) heures soit travaillée, la compensation sera équivalente à quatre (4) heures au taux régulier.

2. Tout Employé qui a quitté l'usine après son travail régulier et qui est appelé à exécuter du travail d'urgence spécifique sera payé au moins quatre (4) heures au taux de temps double. Tout travail exécuté en plus de quatre (4) heures sera aussi payé au taux de temps double, à moins, cependant, que ceci fasse partie de l'horaire régulier de l'Employé. En un tel cas le taux régulier sera payé. L'Employé ne devra pas exécuter de travail autre que du travail d'urgence.

3. La Compagnie fournira un repas payé à l'Employé qui a été appelé à travailler pour exécuter du travail d'urgence si la durée du travail d'urgence dépasse quatre (4) heures.

Un deuxième repas sera fourni après huit heures de travail d'urgence. Ces repas seront payés durant la période de travail d'urgence seulement et non au cours de la période de travail régulière de l'Employé.

Il a été clairement établi que lorsqu'un Employé est au travail pour une urgence et qu'une autre urgence survient

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI (suite)

ceci sera considéré comme la même urgence.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

1. Les jours suivants sont par les présentes déclarés congés payés: Jour de l'An, Vendredi-Saint, Fête de la Reine, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâces et Jour de Noel. Quatre congés additionnels, tel que stipulé à l'Appendice "B", supplément local, seront reconnus.

2. Les Employés qui ne sont pas requis de travailler durant l'un de ces congés recevront huit (8) heures de salaire à leur taux régulier.

3. Les Employés qui sont requis de travailler l'un de ces jours de congé recevront temps et demi pour toutes les heures travaillées, qui ne seront pas moins de huit heures (8), plus huit (8) heures de paie de congé.

4. Pour être admissible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé doit recevoir une paie durant la semaine ou ledit congé est observé. Cependant, pour être éligible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé mis à pied devra avoir travaillé dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la journée où le congé est observé. Les Employés qui ne reçoivent pas de salaire durant le semaine dans laquelle un congé est observé, mais qui sont absents par suite d'un certificat médical, pendant la période d'attente exigée avant de pouvoir recevoir les paiements d'indemnité hebdomadaires, ou qui sont absents pour affaires syndicales avec approbation de l'Employeur, auront aussi leur congé payé.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS (suite)

En aucun cas le congé sera payé quand l'Employé sera couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, paye de maladie de l'Employeur, ou par la Commission de la Santé et Securité du Travail. Cependant si un congé est observé durant la période ou l'Employé est couvert par la paye de maladie de l'Employeur, cette dernière sera majorée à huit (8) heures de paye au taux régulier.

5. Si l'un de ces congés payés est un samedi, il sera observé le vendredi. Si c'est un dimanche, il sera observé le lundi. Si le local d'Union et la Direction de l'usine s'entendent mutuellement pour observer le congé un autre jour, cet autre jour deviendra déterminant pour le salaire ou le temps supplémentaire.

6. Advenant que les opérations normales doivent être exécutées durant l'un de ces congés payés, un avis sera donné au plus tard à la fin du quart de l'avant-dernier jour ouvrable précédant le congé. Cependant, advenant que la Compagnie ne réalise pas l'horaire affiché pour le travail en ce jour de congé, l'Emplové recevra quatre (4) heures au salaire régulier en plus du congé payé.

ARTICLE XI - VACANCES

1. L'Employeur accordera des vacances avec paie à tous les Employés de la manière suivante:

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

Période d'ancienneté	Vacances
1 an	2.6 semaines
5 ans	3.6 semaines
10 ans	4.6 semaines
20 ans	5.6 semaines
25 ans	6.6 semaines

Les trois (3) jours de vacances additionnels seront reportés à la période des fêtes dans le but de fournir aux Employés l'occasion de bénéficier d'une période ininterrompue de vacances entre Noel et le Jour de l'An. Cependant, il est convenu que quelques Employés seront tenus de travailler durant cette période et que ces Employés recevront ces trois (3) journées additionnelles à un autre moment de l'année.

2. La période des vacances sera du 1er janvier au 31 décembre. Aucun Employé ne sera requis de prendre ses vacances avant le 1er mai ou après le 30 septembre.

3. Les Employés pourront choisir leurs périodes de vacances selon leur droit d'ancienneté, prenant en considération l'opération efficace de l'usine.

4. Un Employé qui est admissible à des vacances, peut demander ses vacances à n'importe quel moment commençant le ou après le 1er janvier de l'année de vacances.

5. Aucun Employé ne sera requis d'accomplir le travail d'un Employé en vacances en plus de son travail

.../

régulier.

6. Advenant qu'un congé tombe durant la période de vacances d'un Employé, celui-ci sera payé pour ce jour de congé en plus de sa paie de vacances. Cette clause s'appliquera aux congés tombant durant la période de vacances pris après mais contigue" à une mise à pied. Cette clause s'appliquera aussi aux congés tombant durant la période de fermeture anticipée de l'usine pour les Employés dont la période de vacances aura été approuvée pour cette période et qui on été mis à pied temporairement.

7. Pour être admissible aux vacances, les Employés doivent rencontrer les conditions qui suivent:

(a) Les Employés ayant un an à cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération d'au moins vingt-six (26) semaines entre le ler juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances, ou avoir reçu une rémunération pour vingt-six (26) semaines durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé durant l'année de la période des vacances.

(b) Les Employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération pour au moins dix-huit (18) semaines entre le ler juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances ou avoir reçu une rémunération pour dix-huit (18) semaines

durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé à la période des vacances.

(c) Le terme "rémunération" tel qu'ici usité comprendra les paiements bénéfices-maladies hebdomadaires reçu par un Employé couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, et la Loi de la Commission de la Santé et Securité du Travail, pourvu que tels paiements de bénéfices hebdomadaires soient crédités pour une vacance seulement.

8. La paie des vacances selon l'Article XI, Section 7, sera comme suit:

(a) Les deux premières semaines de vacances pour tous les Employés seront basées sur:

(i) 4% du salaire brut, y compris le temps supplémentaire et le temps prime - durant la période d'éligibilité tel que décrit à l'Article XI (7) (a).

OU

(ii) 80 heures de travail régulier, si c'est la meilleure option.

(iii) 96 heures de salaire au taux régulier pour les Employés qui ont travaillé une moyenne de 48 heures ou plus, pendant un minimum de (26) vingt-six semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

(b) Les vacances supplémentaires acquises sous l'Article XI, seront payées sur une base de 40 heures au taux régulier ou 48 heures au taux régulier, si l'Employé a travaillé en moyenne 48 heures ou plus, pendant un minimum de 26 semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

9. Si un Employé qui est admissible à des vacances quitte son emploi pour quelque raison que ce soit durant l'année avant qu'il ne prenne ses vacances, il aura droit à sa paye de vacances.

10. Si durant la période de vacances de nouveaux taux deviennent en vigueur, les Employés qui prendront leurs vacances durant la période des vacances après la date d'entrée en vigueur auront leurs paies de vacances calculées selon les stipulations du présent Article, mais en se servant des nouveaux taux en vigueur.

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS, CONGÉDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL

1. Dans le but de déterminer les droits d'ancienneté, la durée des services d'un Employé commencera à partir de la première journée de son embauche par l'Employeur. Dans tous les cas de transfert, promotion, rappel, augmentation ou diminution du nombre d'Employés, les droits d'ancienneté des Employés seront premièrement pris en considération. Le principe du droit d'ancienneté régira tous les cas incluant même le remplacement d'un Employé d'une équipe ou de nouvelles promotions crées. Si des ouvertures se présentent à une position à taux plus élevé, le droit d'ancienneté incluant l'habileté à exécuter le travail sera le facteur prédominant dans le choix des Employés à ces postes vacants. L'Employeur donnera avis de licenciement à tous les Employés qui seront mis à pied durant la journée précédant la journée où les Employés seront mis à pied.

2. Les pratiques courantes concernant l'exercice du droit d'ancienneté concernant les promotions, les licenciements, les rappels et les cas s'y rapportant domineront et peuvent être contenues dans l'Appendice "B" supplément local, ci-joint.

3. Tous les postes ouverts ou nouvellement créés devront être affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. Advenant que des Employés qualifiés soient en vacances ou en permis d'absence autorisé, l'Employeur devra aviser ces Employés

de telles ouvertures ou de nouvelles positions crées, par la poste. L'Employé prendra tous les moyens pour aviser l'Employeur de son intention de poser sa candidature. Cependant, au cours des trois (3) jours ouvrables après le retour de vacances, d'absence autorisée, ou de congé de maladie dudit Employé, celui-ci peut présenter sa candidature qui sera dûment prise en considération. Les Employés ayant un permis d'absence autorisé, ou un congé de maladie, doivent retourner au travail dans les trois (3) mois suivant la date de l'affichage afin d'avoir le droit de postuler.

4. Il est entendu que le transfert d'un Employé d'un département à un autre n'affectera pas les droits d'ancienneté de cet Employé envers son Employeur.

5. Les droits d'ancienneté des Employés se termineront lorsqu'ils seront congédiés ou lorsqu'ils démissionneront.

6. Les droits d'ancienneté des Employés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté se termineront s'ils n'ont pas travaillé, en aucun temps, durant une période continue de trente-six (36) mois. Les périodes de temps durant lesquelles un Employé aurait pu travailler mais était absent et a reçu des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XVII, Accident ou des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XX, programme de Bien-Être et

de Santé, seront considérées comme du temps travaillé en vertu de cette clause. Cette section ne s'applique pas aux Employés incapables de travailler et possédant un certificat médical s'étendant au-delà de trois ans.

7. Si un Employé quitte son travail ou ne se rapporte pas ou travail tel que prévu, sans avoir avisé ou obtenu la permission de son surveillant, sauf dans le cas de maladie ou d'urgence, tel Employé peut être considéré comme ayant quitté d'une manière permanente son emploi et perdra tous ses droits d'ancienneté. Cette clause ne s'appliquera qu'en cas d'abus.

8. Lors du rétablissement d'emploi, les Employés mis à pied rappelés pour retourner au travail devront se rapporter au temps indiqué dans l'avis écrit ou informer l'Employeur dans les soixante-douze (72) heures s'ils sont dans l'incapacité de rentrer au travail. À défaut d'un avis de l'Employé avisant l'Employeur des raisons qui l'empêchent de reprendre le travail, celui-ci sera rayé de la liste des Employés. L'Employeur en avisera ainsi l'Employé à sa dernière adresse enregistrée dans les fichiers.

9. Les Employés rappelés à l'ouvrage peuvent demander la permission qu'on les excuse jusqu'à ce que les noms des Employés sur la liste d'ancienneté soient épuisés. Cette clause s'appliquera seulement lorsqu'il y a rappel pour

du travail saisonnier ou temporaire. Cette clause s'appliquera conjointement en accord avec les clauses supplémentaires locales.

10. Lorsqu'un Employé occupant un poste classifié remet sa démission, son représentant syndical en sera avisé.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION

1. Un Employé transféré temporairement ou affecté à un poste mieux rémunéré, sera payé au taux du poste auquel il a été transféré ou affecté pour toutes les heures de travail durant ce jour, incluant aussi la portion de temps durant laquelle il a travaillé à un poste moins rémunéré. Si un jour de congé survient quand un Employé est affecté à un poste mieux rémunéré, le jour de congé sera payé au taux le mieux rémunéré.

2. Les promotions temporaires à de plus hautes fonctions n'excéderont pas quatre (4) semaines. Cependant, telle période peut être prolongée par entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur. Par la suite, ces fonctions seront considérées comme permanentes en accord avec l'Article XII.

3. Il est convenu que seuls les Employés occupant des postes classifiés qui existent habituellement sur une base annuelle ou qui sont mutés de façon temporaire ou permanente à un poste de rang inférieur par suite de l'interruption de

leur poste classifié permanent, recevront leur taux de salaire habituel pendant leur affectation ou leur mutation à ce poste pendant une période de temps jusqu'à concurrence de leurs semaines complètes de service au poste de rang supérieur, mais ne dépassant pas vingt-six (26) semaines. Ces Employés possèdent des privilèges de supplantation et de formation, s'ils sont compétents et décident de s'en prévaloir. Lorsque la période de conservation des taux est déterminée (1 à 26 semaines), il s'agit du montant maximal payable par la Compagnie, peu importe le nombre de supplantations. Le premier employé touché par l'interruption d'un emploi classifié permanent peut déplacer une personne, poser sa candidature à un poste affiché s'il y en a un ou décider de ne pas déplacer qui que ce soit. Lors de la supplantation ou de la nomination à un poste affiché, la période de conservation du taux de l'employé prend fin. Dans le cas de la supplantation, les semaines de conservation du taux qui restent, le cas échéant, seront appliquées à l'employé suivant et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'elles soient écoulées. Toutes les personnes déplacées de leurs emplois en raison d'une interruption d'emploi permanente ont le droit de déplacer une personne pendant leur période de conservation des taux ou 30 jours, selon la plus élevée de ces périodes. Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes qui n'existent habituellement pas sur une base annuelle. Aucun employé qui occupe temporairement un emploi de rang supérieur pour quelque raison ou période de temps que ce soit ne continuera à recevoir le taux de salaire plus élevé lorsqu'il quitte le poste.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION (suite)

4. Si un poste classifié et permanent est discontinué, et qu'il est jugé par l'Employeur que cette cessation sera d'une durée supérieure à trois (3) mois, sans être permanente, l'Employé touché par cette cessation peut faire appel à son droit d'ancienneté tel que stipulé à l'Appendice "B" du supplément local et recevra immediatement le taux de la fonction classifiée pour laquelle l'Employé est eligible et exécute le travail. Autrement, les termes de l'Article XIII Section 3 s'appliqueront. Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes qui ne sont pas régulièrement en opération à longueur d'année.

ARTICLE XIV - DEPARTEMENTS

1. Il est reconnu que les méthodes d'exécution du travail varient dans les diverses usines à cause de l'agencement de l'usine et du genre de travail qui y est fait. Conséquemment, des stipulations concernant les départements peuvent être contenues dans l'Appendice "B" Supplément Local.

2. Rien dans cette convention n'empêchera un Employé d'être transféré à un travail d'une autre classification, pourvu que tel transfert ait été exécuté en conformité aux droit d'ancienneté, diminution de personnel, ou lorsque le transfert d'un Employé devient nécessaire à cause d'une vacance dans un autre département. Il est toutefois entendu qu'un Employé ainsi transféré temporairement doit retourner à son travail régulier ou département lorsque ce service temporaire n'est plus requis.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

Des permis d'absence peuvent être obtenus du directeur de l'usine mais n'excédant pas douze (12) mois pour maladie ou incapacité physique et pour une période n'excédant

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

pas trente (30) jours pour raisons personnelles. Tels permis d'absence devront d'abord être approuvés par le délégué d'atelier de l'Union. S'ils ne sont pas approuvés par l'Union ou qu'il est prouvé qu'ils ont été obtenus par fraude ou fausse représentation, l'Employé pourra perdre ses droits d'ancienneté et être sujet à renvoi. Les permis d'absence peuvent être prolongés si les circonstances en font foi.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DÉCÈS DANS LA FAMILLE

1. En cas de décès d'un membre immédiat de la famille tel que père, mère, soeur, frère, belle-mère et beau-père, tuteur légal, époux, épouse, enfant, marâtre et beau-père, frères et soeurs consanguins, ou enfants d'un autre lit, un Employé recevra un permis d'absence de trois (3) jours ouvrables avec paie au taux qu'il aurait gagné s'il avait été au travail, pourvu que cet Employé assiste aux funérailles. Cependant, advenant que les funérailles aient lieu dans un endroit très éloigné de la résidence de l'Employé, ce qui exigerait un voyage excessif qui l'empêcherait de se rendre aux funérailles, il est convenu et entendu qu'un tel Employé recevra une journée de paie, pourvu qu'il soit prouvé de façon satisfaisante que les funérailles aient lieu dans un endroit assez éloigné.

2. Si les funérailles de la belle-soeur, beau-frère, grand-mère, grand-père, bru, gendre ou petit-enfant ont lieu

.../

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DECES DANS LA FAMILLE (suite)

une journée ouvrable normalement cédulée, l'Employé recevra une journée de paie comme s'il avait travaillé afin de lui permettre d'assister aux funérailles.

3. Les Employés qui ont un permis d'absence pour prendre soin de l'un des membres de leur famille recevront, en cas du décès de ce membre, les bénéfices ci-haut mentionnés pourvu que l'Employé retourne au travail dans un temps raisonnable après les funérailles.

ARTICLE XVII - BLESSURE

1. Il est convenu que l'Employeur paiera à tout Employé sujet à cette convention, blessé à l'usine et subséquemment sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, le salaire régulier pour une semaine de quarante (40) heures (quarante-deux (42) heures pour les Employés de quart travaillant en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine), moins les argents reçus de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour une période commençant à la date de l'accident et se continuant pour une période de temps que l'Employé est incapable de travailler, est éligible et reçoit des prestations aux termes de la Loi des Accidents du Travail. Advenant que l'incapacité continue au-delà de treize (13) semaines, l'Employeur paiera une somme égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire régulier, moins l'argent reçus de la Commission, après la treizième (13e) semaine pour une periode n'excédant pas trente-neuf (39)

.../

semaines ci-après. Advenant que la période d'incapacité se prolonge pour plus de vingt-six (26) semaines, il est convenu que l'Employeur peut exiger que l'Employé subisse un examen médical par un médecin désigné par la compagnie, pour déterminer la validité de l'incapacité prolongée. Dans aucun cas les paiements ne seront faits pour une période de temps plus longue que celle durant laquelle il a reçu des paiements selon la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail. Cette stipulation ne s'applique pas dans des cas d'incapacité permanente.

2. Advenant qu'un Employé soit accidenté pendant qu'il est au travail et soit requis de quitter son travail, il sera payé son plein salaire pour cette journée.

3. Advenant qu'un Employé soit blessé au travail et que telle blessure lui permette de continuer son travail mais nécessite des visites périodiques chez le médecin ou à l'hôpital pour recevoir des traitements, tel Employé sera payé pour tout le temps requis pour faire de telles visites durant les heures de travail. L'Employeur fournira aussi des moyens de transport durant les heures de travail. L'Employeur consent aussi à payer à l'Employé le temps perdu pour les visites au Bureau de la Commission de Santé et Sécurité du Travail et à lui fournir les moyens de transport durant les heures de travail.

ARTICLE XVII - BLESSURE (suite)

4. Tout Employé requérant temporairement un changement de poste à cause d'un accident dû à son travail ou survenu au cours de son travail et subsequemment sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail recevra son taux régulier de salaire s'il est transféré à un autre travail dont le taux est moindre et ceci jusqu'à ce que son cas soit jugé par la Commission. Cependant, un Employé transféré de façon permanente et qui s'avère incapable de reprendre sa position première à cause d'un accident de travail couvert par la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail conservera son taux de salaire jusqu'à ce que les augmentations de salaire portent sa nouvelle position au même salaire que la première. Ensuite, le salaire du travail auquel il a été transféré sera en vigueur et tout transfert postérieur sera couvert par l'Article XIII de ce contrat.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

1. L'Employeur consent à fournir aux Employés tous les uniformes nécessaires.

2. Si un Employé est requis d'exécuter un travail dangereux ou malsain, l'Employeur lui fournira tous les vêtements et l'équipement nécessaires.

3. Pourvu que les Employés les portent au travail, l'Employeur paiera le coût total de chaque paire de souliers de sécurité achetée par l'Employé à concurrence de deux (2) paires par année, et le coût total des lunettes de sécurité à raison d'une paire par année. Les lunettes de sécurité dans ce paragraphe, comprennent les lentilles ainsi que les montures. Autant les lentilles que les montures doivent être approuvées par C.S.A. ou l'équivalent. Le coût défrayé par l'Employeur pour ces articles ne devra pas dépasser le prix normal pour ces articles dûment approuvés par la C.S.A.

4. L'Employeur consent à fournir à tous les préposés à l'entretien (tradesmen) les outils manuels appropriés.

ARTICLE XIX - SOUS-CONTRACTEURS

Il est convenu que, sauf en conformité avec les pratiques établies, aucun travail régulièrement executé par les Employés assujettis à cette convention ne devra être donné à contrat ou exécuté par d'autres Employés.

.../

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE

1. L'Employeur consent à exécuter et à se conformer aux stipulations du Plan de Bien-être Social et Bénéfices en Maladie proposé par l'Union Internationale et convient d'exécuter la Convention Maîtresse ci-après attachée et faisant partie de cette convention. Les stipulations de cette dite convention dépositaire ne seront pas affectées par l'expiration ou la terminaison de cette convention de travail, mais advenant son expiration, les stipulations de la convention dépositaire continueront pour une periode minimum de six (6) mois après l'expiration ou la terminaison ou pour toute période prolongée qui peut être stipulée dans la convention dépositaire.

2. Les primes, advenant qu'elles soient requises, qu'il s'agisse de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie, seront à la charge de l'Employeur.

3. Un Employé qui tombe malade ou devient infirme pendant le travail sera couvert par les quatre clauses suivantes.

(a) Paie de maladie de la Compagnie. Après le premier jour de chaque absence du travail pour cause de maladie, un Employé recevra six (6) heures de paie au taux horaire régulier par jour perdu par suite de maladie ou incapacité, pendant la période d'attente à l'éligibilité aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Ce bénéfice n'est pas limité quant à la fréquence de son application

au cours d'une année donnée et il n'est pas nécessaire que la maladie se prolonge jusqu'à ce que l'Employé soit eligible aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Cependant, lorsque l'Employé devient éligible à l'indemnité hebdomadaire, l'Employé recevra l'équivalent de six (6) heures au taux horaire régulier pour chacune des journées perdues dans la période d'attente.

(b) Paiments d'indemnité hebdomadaires.

La Compagnie se devra de payer les primes au Fonds de Sécurité Sociale de l'Union Internationale, au autre assureur, fournissant une indemnité hebdomadaire pour un maximum de vingt-six (26) semaines suivant la période d'attente. La période de vingt-six (26) semaines couvrira une ou plusieurs maladies durant une même absence. On trouvera les détails du plan dans le pamphlet du Fonds de Sécurité Sociale.

L'indemnité hebdomadaire sera égale à vingt-quatre fois le taux horaire de base de l'emploi (à l'exclusion des allocation du Coût de la Vie) au 1er février de chaque année de la convention, pour chacune des années de la convention.

La Compagnie surveillera l'assiduité durant le terme du nouveau contrat afin de déterminer si les coûts pour fournir cette couverture améliorée sont raisonables.

(c) Assurance-invalidité à long terme.

Un régime d'assurance invalidité à long terme procure aux Employés une indemnité mensuelle de $850, à partir de la fin des paiements d'indemnité hebdomadaire jusqu'à l'âge de 65 ans. L'Employeur doit payer les primes.

Les détails du régime sont exposés dans le dépliant d'invalidité

à long terme, publié à part. A compter du 1er février 1986, le niveau d'indemnité augmentera à $900 par mois.

(d) Pension.

Le Plan d'Assurance Invalidité à Long Terme se devra de maintenir le service des Employés dans le plan de pension de la compagnie, incluant les années pendant lesquelles l'Employé s'est vu attribuer les prestations d'invalidité à long terme. On trouvera les détails dans le pamphlet sur l'Invalidité à Long Terme, publié à part.

4. La Compagnie payera les primes au assureurs ci-dessus mentionnés pour les Employés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté s'ils sont absents du travail pour cause de maladie couverte par l'indemnité hebdomadaire.

La Compagnie prendra à sa charge les primes à verser à la compagnie d'assurance ci-dessus mentionnée, pour les Employés incapables de s'acquitter du moindre travail et qui reçoivent les prestations du régime d'assurance invalidité à long terme ou d'indemnisation des accidents du travail.

5. Les coûts d'assurance pour médicaments, chambre semi-privée et soins de la vue seront défrayés par la Compagnie pour les Employés commençant leur retraite excepté dans les cas où ces bénéfices seraient pourvus par l'application d'une loi fédérale ou provinciale.

6. La Compagnie paiera les contributions se rattachant à la protection dentaire. On trouvera les détails dans le pamphlet publie à part.

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE (suite)

7. Pour les prochains retraités, une assurance-vie de $3,000 sera fournie.

8. La Compagnie se réserve le droit de choisir l'assureur fournissant le service le plus efficace et le plus qualifié pour les bénéfices négociés. Les bénéfices ou indemnités entraînant une duplication des programmes gouvernementaux, présents ou futurs, ne seront pas versés.

9. La Compagnie paiera les primes pour l'assurance-vie de $25,000 et l'assurance-mort et mutilation par accident de $18,000.

ARTICLE XXI - CONDITIONS

Les parties contractantes conviennent que les conditions de travail actuelles, conditions d'emploi et bénéfices acquis qui peuvent être plus avantageux que ceux ici prévus, seront continués qu'ils soient ou non mentionnés dans cette convention.

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF

1. Advenant que l'Union locale ou un Employé croit que lui ou elle ait un grief ou qu'une stipulation de cette convention a été violée, un effort sincère devra être fait par le Comité des Griefs, dûment élu par l'Union, ou tout autre représentant autorisé de l'Union, pour régler ce grief aussitôt que possible de la manière suivante:

.../

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

Tout Employé ayant un grief devra le soumettre par écrit au Comité des Griefs ou au représentant autorisé de l'Union ainsi qu'à l'Employeur en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivant la date de ce grief, autrement tel grief ne sera pas entendu ou pris en considération par l'Employeur ou l'Union.

Le prétendu grief doit premièrement être porté à l'attention du Surveillant immédiat de l'Employé lésé. Si le surveillant ne peut régler d'une manière satisfaisante ce grief en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief devra être alors porté à l'attention du Chef de departement.

Si cette procédure n'apporte pas de résultat satisfaisant en dedans de deux (2) jours, le grief sera alors référé au Directeur du Personnel ou au Directeur de l'Usine. Advenant que cette procédure n'apporte pas de résultat en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief sera alors référé au Vice-président Canadien de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et au Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Si cette dernière procédure n'apporte pas de résultats satisfaisants en dedans de cinq (5) jours ouvrables, il sera immédiatement soumis au tribunal d'arbitrage de la manière suivante:

Advenant que l'Union Internationale juge le grief d'importance suffisante, tel grief peut être réglé par l'Union Internationale sans avoir recours au démarches

.../

ici mentionnées, mais l'Union Internationale peut tenter le règlement du grief directement avec le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Cependant, tel grief doit être présenté en dedans de soixante (60) jours après l'occurrence du grief.

2. Un arbitre peut être demandé en avisant le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur et le Vice-président Canadien de l'Union Internationale.

L'Employeur et l'Union devront s'être mis d'accord sur le choix de l'arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur le choix d'un arbitre, demande sera faite au Département du Travail de la province d'en choisir un. La décision d'un arbitre devra être rendue en dedans de trente (30) jours et la décision sera finale et obligatoire à toutes les parties concernées de telle dispute ou grief et règlera définitivement la question.

3. Les dépenses de l'arbitre seront également partagées par les parties concernées.

4. Il est entendu et convenu qu'advenant une dispute entre l'Employeur et l'Union concernant l'interprétation de l'une des stipulations de cette convention, avant que l'Union déclare une grève ou l'Employeur un arrêt de travail, telle dispute devra être soumise à un arbitre tel que spécifié ci-haut. Cependant, advenant le refus

d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties contractantes à cette convention, ou le refus par l'une ou l'autre des parties d'accepter la décision de l'arbitre, ceci sera consideré comme pratique injuste et l'autre partie sera libre d'agir comme elle jugera bon pour protéger ses intérêts.

5. L'arbitre aura le pouvoir de modifier ou changer la punition si dans son opinion il croit juste de le faire.

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES EN TEMPS DE GRÈVE

1. Les Employés auront le droit de refuser de manipuler, travailler sur, expédier, ou de quelque manière que ce soit avoir affaire à des marchandises de la part d'un Employeur qui a une dispute avec l'Union Internationale ou un de ses locaux.

Les Employés auront les mêmes droits concernant toute marchandise destinée à ou émanant d'un établissement qui est concerné dans une dispute ouvrière avec l'Union Internationale ou un de ses locaux, et l'Employeur ne pourra exiger de ses Employés de faire un tel travail.

Un avis envoyé par lettre recommandée du Président Général de l'Union Internationale élaborant les

.../

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES EN TEMPS DE GRÈVE

raisons de la dispute et des parties en cause constituera la condition nécessaire pour l'exécution de cette clause.

2. Les Employés auront aussi le droit de refuser de traverser toute ligne de piquetage établie par toute union locale affiliée à l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et/ou affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

1. Il n'y aura pas de discrimination à cause du sexe de l'Employé et les taux convenus dans cette convention seront payés quel que soit le sexe de l'Employé qui exécute le travail.

2. La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions nécessaires pour la protection, la sécurité et la santé des Employés. Dans ce but, l'Employeur convient de coopérer au sein du Comité de Santé et Sécurité.

3. Aucun nouvel Employé ne sera admissible à recevoir des permis d'absence, paiements supplémentaires à ceux de la Commission de Santé et Sécurité du Travail les paiements de salaire lorsqu'un Employé sert comme jury, congés payés, bénéfices payées en cas de décès dans la famille, etc., jusqu'à ce qu'il ait complété la période d'essai de soixante (60) jours.

.../

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

4. Advenant qu'il devienne nécessaire à la Compagnie de créer de nouvelles positions, le taux pour telles positions devra être établi au préalable par consultation et entente entre les parties contractantes.

5. Advenant qu'à cause du changement de conditions, il devienne nécessaire de combiner ou consolider des fonctions, l'Employeur convient de discuter au préalable tels changements avec l'Union. Advenant une dispute concernant ce changement, l'Union peut procéder tel que spécifié dans l'Article XXII.

6. Il est convenu que tous les ouvriers qui reçoivent présentement en salaire plus élevé que celui mentionné dans l'Appendice "A" ci-après, ne subiront pas de diminution de salaire à cause de cette convention.

7. Il est entendu que les constables spéciaux, préposés d'entretien, et chauffeurs de chaudières jugés nécessaires par la direction pour protéger et entretenir seulement la propriété, seront requis de se rapporter et de rester au travail sur leurs équipes régulières lors d'une grève.

8. Aucun Employé ne pourra s'abstenir au travail sans avoir au préalable obtenu une permission du chef de son département, sauf dans le cas de maladie ou de circonstances incontrôlables. En tels cas l'Employé

devra tenter d'aviser la Compagnie dès qu'il lui sera possible. Les Employés qui seront absents sans raison valable seront sujets à une suspension et/ou congédiement.

9. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, ou tout autre département de travail d'équipes, l'opérateur doit rester au travail tant et aussi longtemps qu'il n'a pas de remplaçant, à moins que tel opérateur reçoive la permission de quitter son travail par son supérieur.

10. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, les opérateurs peuvent évoluer d'une opération à l'autre pour fins d'entrainement et d'éducation et ceci à la discrétion du gérant pourvu que les parties consentent à une telle rotation.

11. Il est convenu que les standards des opérations manuelles concernant la manutention des caisses et des bouteilles seront revues localement.

12. Un Employé bénéficiant de la formation pour un poste plus rémunéré recevra la plus haut taux seulement après avoir complété avec succès la période de formation. Durant la période de formation, l'Employé recevra le taux du travail moins rémunéré. Cette clause s'appliquera seulement aux Employés qui commenceront leur formation après la date de ratification et ne s'appli-

.../

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

quera pas aux programmes d'apprentissage des corps de métier.

ARTICLE XXV - DEVOIR DE JURÉ

Un Employé absent du travail parce qu'appelé au banc des jurés, ou comme témoin à charge pour un incident survenu durant le travail ou durant l'entrée ou la sortie de l'usine, recevra la différence de ce qu'il a reçu comme juré ou témoin et son taux régulier pourvu qu'une preuve suffisante soit soumise au Directeur du Personnel à l'effet qu'il a été convoqué comme juré ou témoin, et que deuxiémement, il soit retourné à son travail dans un laps de temps raisonnable.

Il est en plus convenu que cette clause s'appliquera pour justifier l'absence au travail sur les équipes de quart en rotation pour un quart de travail prévu immédiatement avant ou après que le devoir de juré ou témoin est servi.

ARTICLE XXVI - TAUX DE SALAIRE DE BASE

Le taux de salaire de base sera établi selon les classifications des positions et catégories de salaires tel qu'il est spécifié dans l'Appendice "A", Echelle de taux de salaire de base horaire minimum.

.../

ARTICLE XXVII - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION

1. Cette convention de travail entrera en vigueur le 1er février 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988 inclusivement, et subséquemment d'année en année à moins que soixante (60) jours avant l'expiration de la période initiale ou toute période annuelle ci-après, l'une ou l'autre des parties ici concernées donne un avis écrit à l'autre de son désir d'amender ou de terminer la convention.

2. Cette Convention de travail sera pour les héritiers et l'obligation des héritiers, exécuteurs, administrateurs, successeurs et assignés des parties ici concernées.

ARTICLE XXVIII - PENSION

Les détails du plan de pension sont exposés dans le livret de pension, publié à part.

ARTICLE XXIX - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

Advenant que l'emploi d'un employé prenne fin en raison de la fermeture permanente d'une usine, la Compagnie verse à ce dernier une semaine de salaire normal sans heures supplémentaires par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de 26 semaines.

APPENDICE "A-1"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE MINIMUM

LA COMPAGNIE SEAGRAM LTEE - GIMLI, MANITOBA

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITEE - WATERLOO, ONTARIO

LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTEE - BEAUPRE, QUEBEC

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
AIDE GENERALE	$ 13.85	$ 13.85	$ 14.13	$ 14.41
AIDE GENERALE CLASSE "A" Prépose d'entrepôt et prépose à l'embouteillage	$ 13.97	$ 13.97	$ 14.25	$ 14.53
AIDE GENERALE "B"	$ 13.29	$ 13.29	$ 13.56	$ 13.83
OPERATEURS CLASSE "AA" Prépose à la levure/fermentation, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sècherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	$ 14.66	$ 14.66	$ 14.95	$ 15.25
OPERATEURS CLASS "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Préposé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élévateur - Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur Expéditeur	$ 14.50	$ 14.50	$ 14.79	$ 15.09
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à palettes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaquetage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton.	$ 14.26	$ 14.26	$ 14.55	$ 14.84

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mélangeur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embouteillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Préposé aux premiers soins	$ 14.16	$ 14.16	$ 14.44	$ 14.73
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'étiquetage et à l'estampillage, Préposé aix fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Préposé aux cuves, Préposé à la colle, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles	$ 14.09	$ 14.09	$ 14.37	$ 14.66
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "A" Appareilleur (vapeur), Electricien, Machiniste, Soudeur, Chaudronnier, Mécanicien en automobile, Tonnelier lère classe, Peintre au fusil, Briqueteur, Charpentier, Pompier en chef, Mécanicien d'embouteillage, Mécanicien expérimenté	$ 16.35	$ 16.35	$ 16.68	$ 17.01
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "B" Peintre, Tonnelier 2e classe, Couvreur de tuyauterie, Inspecteur de feu	$ 15.74	$ 15.74	$ 16.05	$ 16.37
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "C"	$ 15.15	$ 15.15	$ 15.45	$ 15.76
CHEF D'EQUIPE $0.50 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
ASSIS. CHEF D'EQUIPE $0.25 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
USINE GENERATRICE Ingénieur 2e classe	$ 16.85	$ 16.85	$ 17.19	$ 17.53
Chauffeurs de bouilloires, Ingénieur 3e classe	$ 16.35	$ 16.35	$ 16.68	$ 17.01
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES BOUILLOIRES, 50¢ PLUS				

APPENDICE "A-2"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE MINIMUM

LA COMPAGNIE SEAGRAM LIMITEE - LASALLE, QUEBEC

ATLANTIC DISTILLERS LTEE - RICHIBUCTO, NOUVEAU BRUNSWICK

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
AIDE GENERALE	$ 13.84	$ 13.84	$ 14.12	$ 14.40
AIDE GENERALE CLASSE "A" Préposé d'entrepôt et préposé à l'embouteillage	$ 13.95	$ 13.95	$ 14.23	$ 14.51
AIDE GENERALE "B"	$ 13.26	$ 13.26	$ 13.53	$ 13.80
OPERATEURS CLASSE "AA" Préposé à le levure/fermentation, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sècherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	$ 14.64	$ 14.64	$ 14.93	$ 15.23
OPERATEURS CLASSE "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Préposé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élévateur, Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur, expéditeur	$ 14.49	$ 14.49	$ 14.78	$ 15.08
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à palettes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaquitage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton	$ 14.25	$ 14.25	$ 14.53	$ 14.82

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mélangeur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embouteillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Préposé aux premiers soins	$ 14.13	$ 14.13	$ 14.41	$ 14.70
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'etiquetage et à l'estampillage, Préposé aux fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Préposé à la colle, Préposé aux cuves, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles	$ 14.06	$ 14.06	$ 14.34	$ 14.63
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "A" Appareilleur (vapeur), Electricien, Machiniste, Soudeur, Chaudronnier, Mécanicien en automobile, Tonnelier lère classe, Peintre au fusil, Briqueteur, Charpentier, Pompier en chef, Mécanicien d'embouteillage, mécanicien expérimenté	$ 16.52	$ 16.52	$ 16.85	$ 17.19
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "B" Peintre, Tonnelier 2e classe, Couvreur de tuyauterie, Inspecteur de feu	$ 15.88	$ 15.88	$ 16.20	$ 16.52

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
CHEF D'EQUIPE $0.50 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
ASSIS. CONTREMAITRE $0.25 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
USINE GENERATRICE Ingénieur 2e classe	$ 17.02	$ 17.02	$ 17.36	$ 17.71
Chauffeurs de bouilloires, Ingénieur 3e Classe	$ 16.52	$ 16.52	$ 16.85	$ 17.19

EN FOI DE QUOI, nous apposons nos signatures et sceaux ce 4 ième jour de avril 1984 pour et de la part des Unions Locales Nos. 48, 64, 190, 191 et 200.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE DISTILLERIES, VINS ET INDUSTRIES CONNEXES F.A.T. - C.I.O. - C.T.C.

.....
Président général

.....
Secrétaire-trésorier, général

.....
Vice-président

.....
Locale #48

.....
Locale #64

.....
Locale #190

.....
Locale #191

.....
Locale #200

JOSEPH E. SEAGRAM & SONS, LIMITED;
LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE)
ATLANTIC DISTILLERS LIMITED et la
DISTILLERIE MONTMORENCY LIMITÉE

.....
Vice-président, Personnel et des relations professionnelles

photocopie de l'Un. McGill

130 emp

9482-05

12 JUN 10 1057

0585

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

ENTRE: → FRITO-LAY CANADA LTEE
750 Route Trans-Canada
Lauzon, Québec

(ci-après appelé "l'Employeur ou "la Compagnie")

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COI-CTC-FTQ), Unité locale 480

(ci-après appelé "le Syndicat")

RECEIVED
AUG 4 1982
REÇU

LETTRE D'ENTENTE

AU: Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac,
Unité locale 480

1. Empaqueteurs

Dans le cas d'une ouverture créée par le départ permanent d'un empaqueteur, un autre empaqueteur peut faire valoir son droit d'ancienneté pour demander à la Compagnie de prendre le poste de travail de celui qui est parti. La demande ne sera pas refusée sans raison valable. Dans un cas de refus, les raisons seront fournies au salarié en présence de son représentant du Syndicat. Le nouveau venu à la classification prendra alors le poste de travail de celui qui avait fait la demande.

Toutefois, rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme empêchant la Compagnie d'affecter ses salariés à des postes de travail différents au sein de leur classification.

2. Protection des droits acquis (Perte d'ancienneté)

Les salariés qui, à la date de signature de la convention collective, avaient moins de deux (2) ans d'ancienneté, ne subiront aucun préjudice à cause de la modification de la clause 12.03, paragraphe c). Malgré cette clause, ces salariés continueront d'accumuler leur ancienneté pendant toute absence prévue audit paragraphe jusqu'au maximum de vingt-quatre (24) mois.

FRITO-LAY CANADA LTEE

PAR: Georges Aubé

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention collective de travail est d'assurer un traitement égal à tous les salariés, de leur procurer des conditions de travail satisfaisantes telles que prévues dans cette convention, et de permettre un dialogue franc et sincère entre la Compagnie et le Syndicat et leurs représentants.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 11 mars 1968 par la Commission des Relations de Travail du Québec et tel qu'amendé le 24 juillet 1974. Les salariés ainsi représentés par le Syndicat constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliqueront qu'aux salariés de la dite unité de négociation.

2.02 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, à l'exception de l'entraînement théorique, des cas d'urgence, d'absence du travail quand il n'y a pas de salarié qualifié de l'unité de négociation disponible, des programmes de formation et des travaux de nature expérimentale ou éducative.

2.03 a) Si la Compagnie décidait de cesser d'opérer elle-même un secteur d'activités au sein de son établissement et de le faire opérer par un tiers, le salarié qui perd son emploi comme conséquence d'une telle décision recevrait une paie de quittance équivalente au montant calculé comme suit:

(1) Le taux horaire régulier du salarié au moment de la cessation d'emploi (x) par vingt (20) (x) par le nombre d'années complètes de service au moment de la cessation d'emploi jusqu'au maximum de quinze (15) années.

(2) Pour les salariés payés au mille et à la caisse, la moitié (1/2) de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné pendant l'année précédant la cessation d'emploi (x) par le nombre d'années complètes de service au moment de la cessation d'emploi jusqu'au maximum de quinze (15) années.

b) Pour les fins de cette clause, les secteurs d'activités sont les suivants:

fabrication, transport, gardiens-concierges, expédition-réception, entretien-mécanique (garage) et entretien-mécanique (usine).

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie et le Syndicat et leurs représentants respectifs conviennent de n'exercer aucune discrimination, interférence, intimidation, restriction, harcèlement ou coercition à l'endroit des salariés en raison de leur race, couleur, sexe, état civil, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale ou appartenance ou non-appartenance à toute organisation ouvrière.

ARTICLE 4 - GREVE OU LOCK-OUT

4.01 Conformément aux dispositions du Code du travail, la Compagnie s'engage d'une part, à ce qu'il n'y ait aucun lock-out et le Syndicat et chaque salarié couvert par cette convention s'engagent d'autre part, à ce qu'il n'y ait aucune grève, aucun piquetage, aucun ralentissement d'activités destinés à limiter la production, ni aucune action concertée pouvant résulter en un arrêt de travail pendant toute la durée de cette convention.

4.02 Les termes "grèves", "lock-out" ou "action concertée" utilisés au paragraphe 4.01 auront la définition qui leur est donnée dans le Code du travail du Québec.

ARTICLE 5 - DROIT DE LA GERANCE

5.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention et de la loi, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses obligations. Tous les droits qui ne sont pas visés par la présente convention appartiennent exclusivement à la Compagnie.

ARTICLE 6 - VISITE DE L'USINE

6.01 La Compagnie reconnaît que l'agent d'affaires du Syndicat a le droit de pénétrer dans l'usine et sur les lieux de travail pendant que les salariés s'acquittent de leurs fonctions; toutefois, un représentant autorisé de la Compagnie et le président du Syndicat devront l'accompagner au cours de telles visites.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tous les salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès qu'ils auront complété leur période d'essai, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.

Le Syndicat fournit à la Compagnie les formules appropriées qui doivent être complétées et signées par le salarié le jour où il est embauché.

7.02 A l'exception des étudiants embauchés pour la période des vacances scolaires, la Compagnie déduit du salaire de chaque nouveau salarié, à compter de sa première paie et à chaque autre paie par la suite, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et, le coût d'initiation dès sa période d'essai complétée.

7.03 Les montants versés par le salarié conformément à la clause 7.02 seront remis par la Compagnie au local du Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui dans lequel les retenues auront été effectuées. Un état indiquant le montant prélevé de la paie de chaque salarié et les noms de ceux-ci accompagnera cette remise.

7.04 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres retenues autorisées par le salarié pour la période de paie dans laquelle les cotisations syndicales doivent être retenues est moindre que le montant de la cotisation hebdomadaire, aucune retenue ne sera effectuée par la Compagnie pour cette période.

7.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la Compagnie n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

7.06 Ne tenant pas compte des dispositions établies ci-dessus, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié du seul fait qu'il ait été expulsé du Syndicat; ce dernier ne perdra aucun droit et privilège établis dans la convention; toutefois, il devra payer la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 8 - COMITES ET DELEGUES SYNDICAUX

8.01 Le Syndicat aura le droit de nommer ou de choisir un comité composé d'un maximum de six (6) salariés réguliers de la Compagnie, dont un (1) sera le président local. Il incombera à ce comité de transiger avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'application de cette convention, ainsi que d'aider les salariés dans la présentation de leurs griefs.

8.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, au cours de la semaine qui suit leur nomination respective, de l'identité (nom, prénom, matricule) des salariés de la Compagnie qui ont été désignés à titre de membres du comité. Si pour quelque raison que ce soit, un salarié doit être remplacé sur ce comité, le Syndicat devra aviser la Compagnie de la manière mentionnée ci-dessus.

8.03 Le président du Syndicat ou un autre délégué, accompagnera le salarié qui présente un grief à la première étape. Le supérieur immédiat rencontrera alors le salarié et son délégué pour recevoir le grief au cours des vingt-quatre (24) heures suivant la demande de présentation du grief. Si la demande de présentation est faite avant le début de la dernière heure du quart, la rencontre aura lieu au cours de ce quart.

8.04 Lors des négociations ou dans une rencontre pour régler un grief lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, les salariés membres du comité concerné seront compensés pour les heures régulières de travail perdues. Toutefois, les heures de travail perdues et nécessitées par des séances de conciliation et d'arbitrage ne seront pas compensées.

8.05 Quand il s'agit de discipliner ou de réprimander un salarié et que ceci se passe dans le bureau du gérant de la production, du contremaître ou de la direction, le salarié aura le privilège d'avoir l'assistance d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

8.06 Lorsqu'il y a rencontre avec la Compagnie pour discuter d'un grief à la deuxième étape, la partie syndicale est représentée par le président et le vice-président de l'Unité et le délégué attitré du groupe de salariés d'où origine le grief, assistés de l'agent d'affaires.

8.07 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité qui sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et trois (3) représentants de la Compagnie lesquels pourront être changés selon le désir et les besoins respectifs de chacune des parties.

b) Le rôle de ce comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application ou de l'administration de la convention et sert à trouver des solutions dans l'intérêt commun des parties.

c) Ledit comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties; cette demande doit être présentée par écrit au moins deux (2) jours avant la date cédulée pour la rencontre et doit mentionner les sujets à discuter.

d) Un employé qui participe aux réunions dudit comité ne subira aucune perte de salaire pendant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF

La Compagnie et le Syndicat désirent tous deux que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

9.01 Tout grief d'un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de la Compagnie en matière de condition de travail et/ou d'emploi, que prévoit la convention, de même que tout grief découlant de l'interprétation, de l'application, de la violation alléguée de la convention sera réglé selon les dispositions suivantes:

9.02 Première étape

Le salarié, en la manière prévue au paragraphe 8.03, doit le soumettre, sous peine de nullité, dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, à son contremaître immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide. Cependant, il est convenu que, si le salarié subit une injustice qui ne peut être vérifiée dans le délai ci-dessus mentionné, le délai courra alors à compter du moment où l'injustice était vérifiable. Le contremaître aura à sa disposition un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision officielle au sujet du grief, laquelle doit être rendue au salarié concerné en présence du représentant syndical.

9.03 Deuxième étape

Si le contremaître immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si le salarié ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, le grief sera alors soumis par écrit par un représentant autorisé du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront ladite décision ou le refus de première instance, au gérant d'usine; une rencontre sera alors tenue entre les représentants autorisés de la Compagnie et du Syndicat avec le représentant à plein temps du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief au gérant d'usine.

9.04 Troisième étape

Si un règlement n'est pas intervenu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de rencontre des parties, l'une ou l'autre des parties aux présentes pourra soumettre ledit grief à l'arbitrage dans un délai additionnel de dix (10) jours ouvrables. A défaut de quoi, le grief sera alors considéré comme réglé. La partie qui demande l'arbitrage devra en informer l'autre partie par lettre recommandée en suggérant un arbitre, et ce, dans le délai additionnel de dix (10) jours ouvrables ci-haut prévu.

9.05 Arbitrage

Dans l'éventualité d'un arbitrage, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis d'arbitrage; à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour en faire nommer un d'office.

9.06 Pouvoirs de l'arbitre

a) L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.

b) Dans le cas de congédiement, de suspension ou tout autre incident déclaré injuste par décision de l'arbitre celui-ci, de par son privilège, aura le pouvoir de décréter le réembauchage ou la réinstallation du salarié, selon le cas, ainsi que la compensation du salaire et/ou d'ancienneté. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de congédiement ou de suspension, le salaire qu'il aura ainsi gagné sera déduit de la compensation.

c) La décision de l'arbitre est exécutoire, lie les deux (2) parties et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

d) L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et audition.

9.07 Le Syndicat et la Compagnie défrayeront à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

9.08 Témoin

Chacune des parties peut, au troisième stage de la procédure de grief, requérir, à ses frais, la présence de tout témoin qu'elle juge nécessaire. Il est entendu que les dispositions raisonnables et nécessaires seront prises pour permettre à l'arbitre, lorsque celui-ci le juge utile, l'accès au lieu du travail d'où origine le grief à l'arbitrage. Chacune des parties compensera, s'il y a lieu, les témoins qu'elle assignera parmi les salariés.

9.09 Représentation

Le Syndicat et la Compagnie pourront se faire représenter à leurs frais, par un agent extérieur lors de l'arbitrage d'un grief ou au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.

9.10 Délais

A moins qu'il y ait eu entente mutuelle écrite entre les parties pour prolonger l'un ou l'autre des délais mentionnés dans la procédure de grief, si la Compagnie omet de donner suite à la procédure telle que définie, le grief pourra être porté automatiquement à l'étape suivante, à l'expiration du délai prévu pour chaque étape.

Les parties aux présentes pourront par entente mutuelle écrite prolonger tout délai mentionné dans l'article 9.

9.11 a) Grief collectif

Si un grief concerne cinq (5) salariés ou plus, il peut être soumis comme grief collectif.

b) Grief syndical

Le Syndicat peut déposer un grief de nature générale lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention et que cette violation ne vise pas directement un salarié ou des salariés.

c) Les griefs mentionnés dans cette clause 9.11 doivent être soumis, sous peine de nullité, par écrit directement à la deuxième étape dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief.

9.12 Grief de congédiement, de suspension

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un grief concernant un congédiement ou une suspension présumée injuste doit être soumis, sous peine de nullité, par écrit, dûment signé, directement à l'étape deux de la procédure de grief, dans les douze (12) jours ouvrables de la date où la mesure disciplinaire a été mise à la poste par lettre recommandée adressée au bureau du Syndicat; un tel grief, s'il n'est pas réglé à cette étape, peut par la suite être reporté à l'étape trois.

ARTICLE 10 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION

10.01 A l'exception des salariés en période d'essai, sous peine de nullité, la Compagnie avisera par lettre recommandée le bureau du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date du congédiement ou de la suspension d'un salarié; ceci devra se faire par écrit en invoquant le motif d'un tel congédiement ou d'une telle suspension. Si le salarié impliqué le désire, il pourra exiger une copie de cet avis.

ARTICLE 11 - DOSSIER DU SALARIE

11.01 Si la Compagnie a à se plaindre de l'attitude ou du comportement d'un salarié dans ses relations avec celle-ci et qu'elle a l'intention d'en faire une cause de dossier, il sera averti par écrit et une copie de cet avertissement sera remise simultanément à un représentant autorisé du Syndicat; cependant, ceci n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie d'accumuler les avertissements verbaux qu'elle pourrait adresser au salarié.

11.02 Le salarié peut en appeler de cette décision par la procédure de grief dans les sept (7) jours ouvrables de la date où l'avertissement a ainsi été remis, s'il croit que la plainte est injustifiée; si aucun appel n'est enregistré au cours d'une telle période, alors la plainte sera considérée comme justifiée.

11.03 Un salarié coupable d'une offense officiellement portée à son dossier verra ce dernier libéré de cette offense après une période de six (6) mois sans offense.

11.04 A sa demande, le salarié pourra avoir accès à son dossier pour des fins de vérification et ce, en présence d'un représentant de la Compagnie accompagné d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté signifie le temps de service d'un salarié auprès de la Compagnie calculé en terme d'années, mois et jours.

12.02 Lorsqu'un nouveau salarié complète quarante-cinq (45) jours au travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, il devient alors un salarié régulier. Durant les premiers quarante-cinq (45) jours au travail, tous les nouveaux salariés seront considérés en période d'essai au cours de laquelle ils pourront être renvoyés par la Compagnie sans avoir le droit de recours à la procédure des griefs. A l'expiration de cette période d'essai, l'ancienneté sera comptée à partir de la date d'embauchage. Toutefois, la Compagnie n'exploitera pas le fait qu'un salarié est en période d'essai pour le renvoyer.

12.03 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Départ volontaire;

b) Congédiement pour juste cause et non réinstallé;

c) S'il s'absente du travail pour cause de maladie ou accident (accidents autres que ceux du travail au service de l'Employeur), pour une période excédant la durée de son ancienneté acquise au début de son absence jusqu'au maximum de trente-six (36) mois;

d) Après une mise à pied, s'il ne se présente pas au travail en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'un avis de rappel par télégramme ou suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue le priant de se présenter au travail. Dans le cas où un salarié travaille ailleurs, il peut bénéficier d'une période de dix (10) jours ouvrables additionnels pour se présenter au travail, pourvu qu'il avise la Compagnie à l'intérieur du premier délai de cinq (5) jours ouvrables, de son intention de revenir;

e) Si une salariée est absente pour cause de grossesse plus de douze (12) mois consécutifs;

f) Prolongation de toute absence autorisée sans permission écrite de la Compagnie;

g) Retraite ou mise à la retraite;

h) S'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté au début de sa mise à pied et de dix-huit (18) mois dans le cas d'un salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au début de sa mise à pied.

12.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indiquera les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur occupation et leur ancienneté. Cette liste sera révisée tous les trois (3) mois s'il y a changement et une copie sera expédiée au bureau du Syndicat.

12.05 Un salarié promu à un poste à la Compagnie non couvert par le certificat d'accréditation peut, si son ancienneté accumulée avant sa promotion le permet, utiliser cette ancienneté pour réintégrer l'unité de négociation; toutefois, ce droit doit être exercé dans les six (6) mois qui suivent cette promotion.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE - MISE A PIED ET RAPPEL - TRANSFERT

13.01 A l'intérieur de l'unité de négociation, dans les cas de promotion, démotion, transfert d'équipe ou transfert d'une fonction à une autre, le choix des salariés sera fait sur la base des qualifications requises, soit l'habilité, la compétence et l'aptitude physique des salariés concernés. Au cas où ces facteurs seraient relativement égaux pour deux ou plusieurs salariés, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant.

13.02 Affichage

La Compagnie affichera sur les tableaux d'usine les ouvertures suivantes:

a) tout emploi vacant d'une façon permanente;

b) tout emploi prévu vacant d'une façon temporaire pour une durée de plus de huit (8) semaines;

c) toute ouverture pour entraînement ayant pour but de donner de l'expérience.

Les salariés intéressés peuvent soumettre, par écrit et dans les trois (3) jours ouvrables que dure l'affichage, leur candidature à leur contremaître immédiat dont copie sera remise au délégué en chef du Syndicat. Lors de l'affichage, un salarié peut également poser sa candidature au sein d'une même fonction afin de transférer d'équipe.

La Compagnie informe le Syndicat par écrit, du candidat choisi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce choix.

13.03 Dans le cas d'une ouverture pour un emploi prévu vacant d'une façon temporaire pour huit (8) semaines ou moins, la Compagnie assignera un salarié en se basant sur les critères énoncés à la clause 13.01.

13.04 Dans le cas d'une ouverture créée par une absence pour cause de maladie ou accident, la Compagnie procédera immédiatement à l'affichage dès qu'il est connu que la durée de l'absence excèdera huit (8) semaines.

13.05 La période d'entraînement du candidat qui a accédé à une nouvelle fonction par voie d'affichage est de trente (30) jours ouvrables. S'il le désire ou s'il ne peut se qualifier au cours ou à l'expiration de cette période, il reprend sa fonction précédente. La Compagnie fournit les raisons par écrit au salarié avec copie au Syndicat lorsqu'elle juge que celui-ci est incapable de remplir la fonction; pareillement, le salarié qui désire reprendre sa fonction précédente fournit les raisons par écrit à la Compagnie.

A l'intérieur de cette période, aussitôt que la Compagnie juge que le salarié est capable de remplir la fonction, il recevra le taux y applicable immédiatement.

Cette clause 13.05 ne s'applique pas aux ouvertures pour l'entraînement, affichées selon la clause 13.02 c).

13.06 Tout salarié ainsi promu à une nouvelle fonction sera rémunéré au taux de la nouvelle fonction et toute période de temps accompli au sein d'une telle fonction en la manière ainsi prévue sera créditée au salarié advenant une promotion permanente à cette même fonction.

13.07 Les candidatures soumises lors d'un affichage sont valables pour une durée de trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Après ce délai, il y a affichage de la fonction à nouveau s'il y a lieu.

13.08 Dans le cas où un salarié n'est pas au travail pour absence motivée au moment de l'affichage, ce salarié est considéré éligible au même titre que les autres salariés pourvu qu'il puisse aller soumettre sa candidature ou à défaut, déléguer par procuration un autre salarié de le faire pour lui dans le délai prévu à la clause 13.02, et à condition qu'il revienne au travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

13.09 Mise à pied et rappel

Dans les cas de mise à pied pour manque de travail, les premiers salariés à être mis à pied sont d'abord ceux qui sont en période d'essai selon la clause 12.02 et, ensuite les salariés ayant le moins d'ancienneté, à condition que ceux qui restent soient qualifiés et prêts à faire le travail disponible au taux applicable. Dans les cas de rappel après une mise à pied, c'est le dernier salarié mis à pied qui est rappelé le premier.

13.10 a) Dans tous les cas de mise à pied causée par un manque de commandes pour les produits de la Compagnie, la Compagnie s'engage à donner un préavis aux salariés concernés avant 13:00 heures de la deuxième journée ouvrable précédant immédiatement la mise à pied (e.g. avis de mise à pied avant 13:00 heures le mercredi pour une mise à pied le vendredi); cette clause ne s'applique pas aux salariés en période de probation.

b) Tout salarié mis à pied à cause d'un manque de commande pour les produits de la Compagnie qui n'a pas reçu ce préavis a droit à une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

c) Pour les mises à pied dont la durée excédera six (6) mois, la Compagnie s'engage à donner le préavis prévu par la Loi sur les normes du travail.

13.11 Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés au sein d'une fonction, c'est le salarié dans la fonction affectée ayant le moins d'ancienneté qui est retiré le premier. Ce dernier a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer ("bumper") dans une fonction à salaire égal ou inférieur au sien, ou dans une fonction à salaire supérieur au sien, s'il avait déjà été classifié dans cette dernière fonction, un autre salarié moins ancien que lui et ayant le moins d'ancienneté d'usine dans la fonction qu'il vise pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de cette dernière fonction. Tout salarié ainsi déplacé peut exercer ses droits d'ancienneté de la même façon et sujet aux mêmes conditions.

Il est convenu que dans de tels cas, s'il y a un salarié en période d'entraînement selon la clause 13.05 qui travaille sans l'aide d'un entraîneur dans une fonction affectée ou visée, il est automatiquement retiré et affecté à sa fonction précédente.

13.12 Un salarié qui a changé de fonction selon les dispositions de la clause 13.11 peut retourner à son ancienne fonction s'il le désire dès que le travail y reprend.

13.13 Tout salarié qui a transféré d'équipe par manque de travail doit retourner, en conformité avec les dispositions de la clause 13.01, à son équipe régulière lorsque le travail y reprend; à moins qu'il ne se soit prévalu de la clause 13.14.

13.14 Transfert d'équipe

Avant d'embaucher les nouveaux salariés pour travailler sur l'équipe de jour pendant la période des vacances estivales et la production de l'Halloween, la Compagnie s'engage à offrir trois (3) de ces emplois disponibles aux salariés de la même fonction, des autres équipes, qui auraient manifesté leur intérêt en formulant une demande écrite à cet effet.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine normale de travail est établie suivant les cédules ci-après désignées:

a) Pour les salariés de la production, de l'expédition, de la réception, de l'entretien mécanique et du garage, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de 7:00 heures à 15:30 heures et de 15:30 heures à 24:00 heures du lundi au vendredi inclusivement sans alternance.

b) Pour les gardiens-concierges sur semaine, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 23:00 heures à 7:00 heures, du lundi au samedi matin;

c) Une équipe spéciale de gardiens-concierges sera établie pour le samedi et le dimanche et la cédule de cette équipe apparaît en appendice 2.

d) Pour les préposés au transport, l'horaire de travail actuel sera maintenu et les cédules de routes seront établies de façon à ce que les départs s'effectuent après 4:00 heures;

e) Pour les conducteurs de ville, quarante-quatre (44) heures réparties en un (1) jour de huit (8) heures, le lundi, et quatre (4) jours de neuf (9) heures du mardi au vendredi inclusivement. L'horaire sera établi le vendredi pour la semaine suivante et les employés de ce secteur alterneront à tour de rôle d'un horaire hebdomadaire à l'autre.

f) Pour les mécaniciens de nuit, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 22:30 heures à 7:00 heures, du dimanche soir au vendredi matin;

g) Pour le préparateur de pâte (pré-cuisson du corn-chips) quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, avec horaire fixe, du lundi au vendredi inclusivement;

h) L'énoncé d'une semaine normale de travail ne doit pas être interprété comme constituant une garantie d'un minimum d'heures de travail, mais il doit servir à établir une base de calcul pour le surtemps; toutefois, sauf dans des cas occasionnels, la Compagnie fera des mises à pied pour maintenir une semaine normale de travail;

i) Advenant la nécessité de créer tout nouveau quart de travail, l'Employeur en discutera les modalités avec le Syndicat au préalable dans le but d'établir par écrit lesdites modalités qui régiront le ou les salariés sur un tel quart de travail;

j) Pour les salariés de la production affectés à l'équipe de nuit, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures régulières réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures, du dimanche soir au vendredi matin de 00h01 à 7h00. Les salariés de cette équipe ont droit à une demi-heure (½) payée comme période de repas vers 02h00 et à quinze (15) minutes payées comme période de repos vers 04h30.

14.02 Tout travail effectué par les salariés en sus du nombre d'heures régulières de chaque jour ou de chaque semaine ou en dehors des cédules d'heures apparaissant dans cet article, sera rémunéré au taux de temps et demi ou au taux de surtemps applicable, selon le cas.

14.03 Tout travail effectué le dimanche par un salarié dont la cédule régulière ne coïncide pas avec ce jour-là, sera rémunéré au taux de temps double.

14.04 a) Le temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire et il est divisé aussi équitablement que possible parmi les salariés accomplissant normalement le travail au sein de chaque fonction. Cependant, nonobstant ce qui précède, le travail de préparation d'équipe à être effectué par les salariés qui doivent débuter une demi-heure (½) avant leurs heures régulières de la journée pour les équipes de jour et de nuit et une demi-heure (½) après leurs heures régulières de la journée pour l'équipe de soir, est obligatoire;

b) Conformément à ce qui précède, le temps supplémentaire à être effectué est offert par la Compagnie en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté et en procédant à tour de rôle jusqu'au moins ancien, et ainsi de suite en rotation;

c) Un salarié qui refuse son tour sera considéré comme ayant effectué le surtemps refusé.

d) Un registre de la répartition du surtemps sera maintenu par la Compagnie et disponible pour consultation par les délégués du Syndicat.

14.05 Le temps supplémentaire sera compté comme suit: moins de cinq (5) minutes - non payées; de cinq (5) à quinze (15) minutes - payées; et sera ainsi calculé au quart d'heure.

Un salarié en retard à son travail sera sujet à une déduction sur sa paie basée sur le même calcul que le temps supplémentaire tel que défini ci-avant.

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET SALAIRES

15.01 FONCTIONS	31 mai 1982	29 mai 1983	27 mai 1984
Salarié non-classifié	$ 7.53	$ 8.18	$ 8.83
Empaqueteur	7.53	8.18	8.83
Préposé au laboratoire	7.63	8.28	8.93
Gardien-concierge	7.78	8.43	9.08

	31 mai 1982	29 mai 1983	27 mai 1984
Préposé au service	$ 7.78	$ 8.43	$ 9.08
Préposé aux machines (patate brute)	7.84	8.49	9.14
Opérateur de spirale	7.84	8.49	9.14
Opérateur de chariot-élévateur	8.11	8.76	9.41
Opérateur de machines à empaqueter	8.32	8.97	9.62
Expéditeur	8.32	8.97	9.62
Préposé à la réception	8.32	8.97	9.62
Cuiseur-opérateur	8.43	9.08	9.73
Préparateur de pâte (pré-cuisson de corn-chips)	8.43	9.08	9.73
Cuiseur	8.65	9.30	9.95
Mécanicien (usine) "A"	9.51	10.16	10.81
"B"	9.02	9.67	10.32
"C"	8.42	9.07	9.72
Mécanicien (garage) "A"	9.51	10.16	10.81
"B"	9.02	9.67	10.32
"C"	8.42	9.07	9.72
Electricien "A"	9.89	10.54	11.19
Conducteur (ville)	8.82	9.47	10.12
Conducteur (longue distance)			
-taux mille	0.2157	0.2296	0.2435
-taux caisse	0.0387	0.0415	0.0442

N.B. Les étudiants seront rémunérés selon le taux du salaire minimum ou plus selon l'expérience et les conditions du marché du travail.

15.02 A compter de sa première journée de travail jusqu'au jour où il termine sa période d'essai, le salarié recevra vingt cents (20¢) de moins que le taux heure de la fonction dans laquelle il est affecté, après quoi il recevra le taux prévu pour sa fonction à la clause 15.01.

15.03 Tous les taux de salaire seront majorés en fonction de la hausse du coût de la vie selon la formule suivante:

a) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada (1971) pour le Canada de juin 1983 sera comparé à celui de juin 1982. Si la comparaison enregistre une hausse de plus de 10%, alors les taux en vigueur seront majorés par le pourcentage qui excède ce 10%. Cette majoration serait effective à compter du 29 mai 1983 sans tenir compte de l'augmentation de salaire prévue à la convention à cette même date. Pour fin d'application de cette formule, l'ajustement maximum sera de seize cents (16¢) l'heure.

b) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada (1971) pour le Canada de juin 1984 sera comparé à celui de juin 1983. Si la comparaison enregistre une hausse de plus de 10%, alors les taux en vigueur seront majorés par le pourcentage qui excède ce 10%. Cette majoration sera effective à compter du 27 mai 1984 sans tenir compte de l'augmentation de salaire prévue à la convention à cette même date. Pour fin d'application de cette formule, l'ajustement maximum sera de seize cents (16¢) l'heure.

c) Le pourcentage est basé sur le salaire de chaque salarié, exemple: si le coût de la vie enregistrait une hausse de 11.4% entre juin 1982 et juin 1983, l'excédant étant de 1.4%, le salarié gagnant 7.93 de l'heure recevrait un ajustement de onze cents (11¢) additionnels sur son taux heure le 29 mai 1983.

ARTICLE 16 - PRIMES

16.01 La prime d'équipe est payée comme suit: (i) tous les salariés de l'équipe de soir, $0.25 l'heure et (ii) tous les salariés de l'équipe de nuit, $0.35 l'heure. Cette prime s'applique dans le surtemps et dans les congés chômés et payés au salarié qui la reçoit en temps régulier.

16.02 Tous les salariés occupant une fonction de chef de groupe recevront une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure. Cette prime ne sera pas incluse dans le calcul du surtemps ou dans toute autre prime.

16.03 Lorsqu'un salarié est appelé à entraîner du personnel, il reçoit quinze cents (15¢) de l'heure en sus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

17.01 Une période non rémunérée d'une demi-heure (½) sera accordée aux salariés, en vue de prendre un repas, vers le milieu de leur équipe régulière ou lorsque le surtemps doit se prolonger plus de deux (2) heures à la fin de l'équipe régulière.

17.02 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de chaque demi-journée de travail de chaque équipe et, si le salarié est appelé à travailler au moins une (1) heure en surtemps il aura droit à une période de repos payée de dix (10) minutes avant le début du travail en surtemps.

17.03 Lorsque la demi-journée de travail doit excéder quatre heures et demi (4½), la période de repos payée sera de vingt (20) minutes. Toutefois, pour tout travail exécuté le samedi, la période de repos payée de vingt (20) minutes ne sera accordée que lorsque la demi-journée de travail excédera cinq (5) heures.

17.04 A moins de circonstances exceptionnelles, les machines cesseront de s'alimenter cinq (5) minutes avant la fin de chaque quart régulier pour permettre aux salariés de prépaper les rapports et de nettoyer les tables pour la prochaine équipe.

ARTICLE 18 - APPEL AU TRAVAIL

18.01 Tout salarié appelé par la Compagnie après avoir complété sa journée et quitté l'usine pour travailler en surtemps un samedi, un dimanche ou un congé férié et/ou en dehors de ses heures régulières de travail sera rémunéré au taux de surtemps applicable pour un minimum de quatre (4) heures.

18.02 Si, en aucun jour de la semaine, la Compagnie demande à un salarié de se présenter au travail ou si elle n'avise pas au préalable un salarié qui devrait normalement se présenter au travail de ne pas le faire, ce dernier aura droit à la balance de la demi-journée (½) à son taux horaire régulier de salaire, à condition qu'il accepte d'exécuter le travail demandé par la Compagnie.

Cependant, un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident devra faire connaître son intention de revenir au travail la veille; à défaut de quoi, il risque d'obtenir qu'une demi (½) journée de travail.

18.03 Un salarié appelé à transférer d'équipe durant sa semaine régulière de travail est payé au taux de temps et demi pour le premier quart qui suit un tel transfert, si ce quart est immédiatement successif au quart précédent.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 a) Les vacances sont octroyées et rémunérées selon les dispositions qui suivent et toutes vacances acquises doivent être prises entre le ler mai et le 30 avril de chaque année qui constitue l'année de référence.

b) Nonobstant l'échelle des vacances prévue au paragraphe c) ci-après, à l'intérieur d'une année de référence, si un salarié acquiert le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci recevra des jours de vacances additionnels, au cours de cette même année, au prorata du nombre de mois à courir à partir du mois où il acquiert cette date anniversaire d'embauche jusqu'au 30 avril suivant, et ce, à raison d'une demi-journée (½) par mois complet (maximum 5 jours) payable à 2% du salaire gagné depuis sa date anniversaire d'embauche jusqu'au ler mai qui précède l'année de référence où il prend de telles vacances.

c)

ANNEES DE SERVICE A LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHE	SEMAINES DE VACANCES A RECEVOIR	POURCENTAGE DU SALAIRE GAGNE DANS L'ANNEE DE REFERENCE PRECEDENTE
Moins de 5 ans	Loi sur les normes du travail	4%
5 ans et plus	3	6%
10 ans et plus	4	8%
19 ans et plus	5	10%

d) A partir de la deuxième année de cette convention, vingt-six (26) années de service donneront droit à six (6) semaines de vacances et 12% du salaire gagné pendant l'année de référence précédente.

P.S. Dans tous les cas, le salarié ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire hebdomadaire qu'il reçoit pour les heures normalement cédulées pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux pour lui, à condition de ne pas avoir été absent de son travail (sauf pour cause de maladie, grossesse ou accident) plus de deux (2) mois durant l'année de référence; autrement, il reçoit la rémunération pour ses vacances au pourcentage.

19.02 Conformément avec les dispositions de la clause 19.03, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur le choix de leur période de vacances "estivales" entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année. La liste des vacances choisies est alors affichée. Après le 1er avril, un salarié ne pourra se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.

Pour ce qui est des autres semaines de vacances, ce choix sera fait au cours du mois d'avril de chaque année.

19.03 a) Sauf pour les deux (2) semaines englobant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, les salariés ont le choix de prendre leurs vacances acquises en tout temps de l'année de référence; ce choix se fait par ordre d'ancienneté et par fonction. La Compagnie peut limiter le nombre de salariés par fonction qui veulent prendre leurs vacances en même temps.

b) Aucun salarié régulier ne peut prendre plus de deux (2) semaines de ses vacances entre le début de la semaine incluant le 15 juin et la Fête du Travail sans entente avec la Compagnie.

Pour les fins de ce paragraphe, un salarié régulier est un salarié qui n'a pas été mis à pied plus de six (6) mois au total dans l'année de référence précédente.

19.04 En cas de départ définitif, le salarié aura droit aux bénéfices de vacances accumulées depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ selon les termes et conditions établis ci-dessus.

19.05 Les salariés embauchés entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre 1967 seront considérés comme ayant commencé leur emploi le premier (1er) mai, pour fins d'application des vacances.

19.06 Un salarié qui est en vacances annuelles le jour d'un congé chômé et payé recevra un montant équivalent à son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures dans la journée qu'il est normalement cédulé à travailler ou, s'il le désire, il peut reporter un tel congé à une autre journée après entente avec l'Employeur pour le choix de la journée.

ARTICLE 20 - CONGES CHOMES ET PAYES

20.01 a) Les congés suivants seront chômés et payés à chaque année contractuelle:

St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Carnaval de Québec (dernier vendredi du Carnaval)
Lundi de Pâques
Fête de la Reine Victoria

Si l'un ou l'autre des congés sus-mentionnés coïncide avec un samedi ou dimanche les parties conviennent qu'il sera avancé au vendredi précédant ou reporté au lundi suivant le congé, ceci, par entente mutuelle écrite.

b) De plus, à la date anniversaire de naissance du salarié, celui-ci aura droit à un congé chômé et payé pour ce jour là. Le salarié avisera son supérieur immédiat la veille de ce congé et si tel congé coïncide avec un jour non ouvrable ou ses vacances annuelles, il avisera ainsi ce dernier de la date où il entend le prendre.

20.02 Pour se mériter le paiement du congé, le salarié doit être au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé, à moins que l'absence n'ait été autorisée d'avance par la Compagnie, ou que le salarié puisse fournir une raison valable de s'être absenté. En cas de maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

20.03 Un salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des congés chômés énumérés au paragraphe 20.01 sera rémunéré à raison de une fois et demi (1½) son taux horaire de salaire régulier, en plus de recevoir le paiement de ce congé chômé.

20.04 Nonobstant la clause 20.02, un salarié ne sera pas éligible au paiement de tels congés:

a) S'il est en période de probation.

b) S'il n'a pas travaillé au moins une journée des cinq (5) journées ouvrables qui suivent ou précèdent immédiatement le congé.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié, à l'exception des salariés à l'essai pourra recevoir une permission d'absence pour cause de deuil dans le but de préparer les funérailles ou d'y assister:

a) Cinq (5) jours d'absence avec paie dans le cas de l'époux ou de l'épouse légitime ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours d'absence avec paie dans le cas du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié.

c) Un (1) jour d'absence avec paie dans le cas du grand-père ou de la grand-mère.

21.02 Dans le cas de la naissance d'un enfant d'un salarié ou du mariage d'un salarié qui a complété sa période d'essai, ce dernier recevra une journée de congé sans perte de salaire, en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement après préavis à l'Employeur.

ARTICLE 22 - HABIT DE TRAVAIL

22.01 a) Sauf pour les préposés au transport, la Compagnie fournira gratuitement cinq (5) uniformes de travail par douze (12) mois à tous les salariés réguliers ayant complété leur période d'essai;

b) Pour les fins de cette clause, un salarié régulier est un salarié qui n'a pas été mis à pied pour plus de six (6) mois au total dans la période de douze (12) mois précédant la date annuelle de la remise des uniformes;

c) Pour les salariés non réguliers, le nombre d'uniformes sera de deux (2) par douze (12) mois;

d) Le salarié fera, à ses propres frais, l'entretien desdits uniformes;

e) Les uniformes demeurent la propriété de la Compagnie et doivent lui être conséquemment rendus lors du départ du salarié.

22.02 Suivant les exigences du service, la Compagnie fournira gratuitement tout équipement ou vêtement spécial qu'elle jugera nécessaire; ceux-ci demeureront la propriété de la Compagnie.

22.03 Les uniformes de travail seront remis aux salariés d'abord dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention et, en juin de chaque année par la suite.

22.04 La Compagnie paiera le coût d'un uniforme par année de convention, un parka et une (1) paire de gants en caoutchouc à tous les deux (2) ans aux préposés au transport. L'uniforme sera composé comme suit: quatre (4) chemises, une (1) cravate, une (1) ceinture, deux (2) pantalons d'hiver, deux (2) pantalons fortrel d'été, un (1) veston, quatre (4) paires de gants en cuir doublé et une (1) "chienne".

ARTICLE 23 - SECURITE ET SANTE

23.01 Il incombe à l'Employeur de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés, durant leurs heures de travail. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

23.02 Une personne qualifiée et versée dans l'administration des premiers soins sera disponible et à la disposition des salariés lorsque ceux-ci requièrent les services de premiers soins en cas de maladie ou accident.

23.03 a) Considérant qu'un comité de prévention des accidents industriels existe, un tel comité sera dorénavant composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de l'Employeur, c'est-à-dire de deux (2) représentants pour chacune des parties.

b) Ce comité doit:

a) Veiller à l'observation des règlements de sécurité de l'établissement conformément à la loi.

b) Analyser les causes de tout accident et faire rapport au gérant de l'usine.

c) Tenir une réunion au moins deux (2) fois par mois pour la discussion des accidents courants s'il y a lieu, de leurs causes et des moyens de les prévenir.

d) Tenir le régistre des réunions.

c) Les réunions de ce comité sont tenues durant les heures régulières de travail et les membres qui en font partie ne subissent aucune perte de salaire à cet effet.

23.04 L'Employeur convient de faire subir à ses frais un examen médical aux salariés en période de probation.

23.05 Dans les cas où l'Employeur exige qu'un salarié subisse un examen médical qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance Maladie du Québec, ces honoraires sont défrayés par l'Employeur.

23.06 L'Employeur convient de ne pas imposer des mesures disciplinaires à un salarié qui s'absente du travail pour cause de maladie ou d'accident à moins qu'il y ait abus ou que de telles absences se produisent d'une façon répétitive.

23.07 Dans l'éventualité où un salarié serait requis par une loi de la sécurité, par la Compagnie ou sur recommandation du Comité de sécurité de porter des chaussures de sécurité, la Compagnie convient d'en défrayer le coût jusqu'à un maximum de vingt-cinq dollars ($25) par salarié concerné, par année de convention, le tout sujet à la présentation de facture.

ARTICLE 24 - JOURS D'ABSENCE - MALADIE ET PRIME D'ASSIDUITE

24.01 Tout salarié comptant douze (12) mois d'ancienneté et plus à la date effective de la convention en cours recevra un crédit de six (6) jours de congés-maladie par année de convention en cours, payable par jour complet à 60% du salaire régulier.

24.02 Le salarié qui complètera ses premiers six (6) mois d'ancienneté durant une année de convention recevra un crédit maximum de six (6) jours de congés-maladie à raison de un (1) par deux (2) mois complets de calendrier, selon les mois à courir à partir de la date où il complète ses premiers six (6) mois d'ancienneté jusqu'à la fin de cette même année de convention. Ces jours de congés-maladie sont payables de la façon prévue à la clause 24.01.

24.03 Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues à la clause 24.01 de cet article, l'Employeur accordera à chaque anniversaire de la convention, à chaque salarié comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés-maladie non utilisés et payables au taux du salaire régulier applicable à cette date.

24.04 Un salarié qui quitte la Compagnie recevra le paiement de ses congés-maladie non utilisés selon les dispositions mentionnées ci-avant, à raison de un (1) par deux (2) mois.

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS GENERALES

25.01 La Compagnie accordera un congé sans solde à un maximum de deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme représentants à des congrès ou semaines d'études syndicales. Toutefois, un tel congé n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et ne devra pas se présenter plus de deux (2) fois dans la même année. Un tel congé ne sera autorisé par la Compagnie que sur demande écrite du Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

25.02 L'extension d'un congé sans solde tel que mentionné au paragraphe 25.01 demeurera à la discrétion de la Compagnie et une telle demande devra être soumise par écrit à la Compagnie.

25.03 Toute permission d'absence prolongée de la part d'un salarié est à la discrétion de la Compagnie et elle doit être demandée par écrit à la Compagnie et copie doit être remise au Syndicat. Toutefois, le salarié qui se marie peut obtenir à sa discrétion un congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines; un salarié qui veut se prévaloir de ce droit, doit avertir la Compagnie quatre (4) semaines à l'avance.

25.04 Le salarié incapable de continuer à travailler à cause de la gravité d'un accident ou de blessures survenues lors de l'accomplissement de son travail régulier, sera remunéré pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu. Le médecin jugera du cas, à défaut de quoi, la Compagnie prendra une décision à ce sujet.

25.05 Un salarié, pendant qu'il reçoit des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, continuera d'accumuler son ancienneté et pourra maintenir son assurance collective en vigueur, aux mêmes conditions que les autres salariés à condition que ce soit en conformité avec les dispositions de la police d'assurance-groupe.

25.06 Contre autorisation écrite du salarié à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour le paiement conjoint des prestations, la Compagnie paiera directement au salarié, qui doit s'absenter une (1) semaine ou plus pour cause d'accident du travail, le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la Loi sur les accidents du travail, afin de combler l'attente du paiement de la compensation qui doit être normalement émis par la C.S.S.T. Il est convenu que l'Employeur donnera les facilités requises au salarié pour qu'il puisse se prévaloir de ces dispositions.

25.07 Tout appendice attaché à cette convention collective de travail en fait partie intégrante.

25.08 Les étudiants sont aussi considérés comme faisant partie de l'unité de négociation, sauf que dans l'éventualité où un tel salarié décidait de demeurer à l'emploi permanent de la Compagnie après le 31 octobre, il serait assujetti à la clause 12.02 qu'au moment où la Compagnie l'accepte comme régulier, c'est-à-dire au moment où il perd son statut d'étudiant. Aucun étudiant n'est embauché s'il y a des salariés réguliers mis à pied; toutefois, cette prohibition ne s'applique pas aux gardiens-concierges de fin de semaine.

ARTICLE 26 - PAIE

26.01 La paie sera distribuée au plus tard, le jeudi midi et si le jeudi est un jour de fête, elle sera distribuée le mercredi, à moins de circonstances exceptionnelles.

26.02 La Compagnie convient de donner aux camionneurs des précisions concernant le calcul de leur paie (e.g. nombre de milles, de caisses, etc.).

ARTICLE 27 - AFFICHAGE D'AVIS

27.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat et du Club Social un tableau d'affichage dans la cafétéria, de même qu'à l'expédition. Les avis devant être affichés seront, au préalable, signés par le directeur de l'usine. De plus, le Syndicat pourra distribuer à ses membres à l'entrée des salariés toutes informations syndicales autorisées au préalable par le directeur de l'usine. Une telle autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ARTICLE 28 - DEFINITION DES TERMES

28.01 Toutes les fois que le terme "salarié" est utilisé dans la présente convention il peut être à la fois singulier ou pluriel selon le contexte.

28.02 Toutes les périodes ou délais mentionnés dans la convention, exprimés en jours, signifient des jours ouvrables, à moins d'être spécifiquement exprimés autrement.

28.03 Le terme "chef de groupe" désigne tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, surveille et transmet les ordres à un ou plusieurs salariés tout en exécutant du travail régi par la convention; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de réprimander ou d'imposer des mesures disciplinaires.

ARTICLE 29 - AMENDEMENTS

29.01 Si au cours de la durée de cette convention, les parties consentaient par écrit à tout amendement ou supplément au texte actuel, ces nouvelles stipulations seraient aussi assujetties aux dispositions pertinentes et applicables de la convention actuelle.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention entrera en vigueur le 31 mai 1982 et le demeurera jusqu'au 25 mai 1985 inclusivement.

30.02 Tout avantage monétaire est rétroactif au 31 mai 1982 et chaque salarié étant sur la liste de paie à cette date y aura droit.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ont validé la présente convention à Lauzon, Comté Lévis, Province de Québec, ce 3 juin 1982.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, UNITE LOCALE 480

Denis Dumont

Benoit Boutin

Lucie Dionne

Marcel Lévesque

Armand Brulotte

Pierre Flamand

FRITO-LAY CANADA LTEE

Donald M. Martel

Georges Leduc

Yves Lallemand

Martin

APPENDICE I

ASSURANCE-GROUPE

1. Il est convenue que le plan d'assurance-groupe tel qu'établi au cours des négociations de cette convention collective demeurera en vigueur pour la durée de cette convention.

2. Il est convenu que les primes sont payées à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié, pour la durée de cette convention, et le mode actuel de déduction de la prime du salarié sera maintenu.

3. Tous les salariés, après leur période d'essai complétée, devront adhérer au plan d'assurance-groupe, et l'Employeur convient de faire compléter les formules requises pour leur adhésion.

4. Il est convenu que le plan d'assurance-groupe demeure enregistré à la Commission d'Assurance Chômage aux fins de bénéficier d'un rabais de contribution qui, selon la loi, doit être remis à l'Employeur sous forme de ristourne annuelle.

5. Il est entendu que l'assureur cnoisi fournira aux deux (2) parties signataires de cette convention, une fois l'an, un bilan de la situation financière pour le groupe en question. Tout surplus de contribution et/ou de ristourne de prime sera remis à part égale aux deux parties.

6. La Compagnie et le Syndicat se sont entendus quant à l'application du Bill C-229.

APPENDICE 2

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES GARDIENS-CONCIERGES DE FIN DE SEMAINE

a) Les heures de travail de l'équipe spéciale de gardiens-concierges sont situées entre 7:00 heures le samedi matin et 7:00 heures le lundi matin.

b) Nonobstant la clause 2.01 de cette convention, le salarié affecté à cette équipe spéciale fait parti de l'unité de négociation mais il n'est pas assujetti à toutes les clauses de la présente convention.

c) Le salarié affecté à cette équipe spéciale n'est pas assujetti aux articles 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25 (à l'exception de la clause 25.04 qui s'applique à de tels salariés) et 26 ainsi qu'aux Appendices 1 et 3 de la présente convention.

d) Dans l'éventualité où la Compagnie transfèrerait un tel salarié sur un quart régulier, il serait alors assujetti à toutes les clauses pertinentes de la convention et considéré comme ayant complété sa période de probation, sauf que son ancienneté débuterait à compter de la date de son transfert sur un tel quart.

e) L'allocation de vacances annuelles sera accordée à un tel salarié conformément à la Loi sur les normes du travail.

f) Pour vingt-quatre (24) jours de travail effectués, de huit (8) heures par jour, un tel salarié reçoit une somme équivalente à un congé chômé et payé.

APPENDICE 3 (suite)

8. a) Pour chaque congé chômé et payé, le conducteur à longue distance reçoit un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire régulier. S'il travaille le jour du congé il reçoit son salaire régulier, majoré de 25% (sur caisses et milles seulement) en sus du congé payé.

b) Le conducteur de longue distance appelé à travailler le samedi est rémunéré selon son salaire régulier majoré de 25% (sur caisses et milles seulement).

c) Le conducteur de longue distance appelé à travailler le dimanche est rémunéré selon son salaire régulier majoré de 50% (sur caisses et milles seulement).

9. Pour chaque départ quotidien, la Compagnie alloue au camionneur payé au mille une somme de $4.00 pour les préparatifs de son camion.

10. Le camionneur payé au mille qui, lors d'un voyage régulier, reste en panne mécanique qui excède une (1) heure, sera payé une somme de $5.00 de l'heure pour toutes les heures effectivement perdues à cause de cette panne à partir de la deuxième heure et jusqu'au maximum de dix (10) heures.

11. La Compagnie allouera une prime de $75 par année pour chaque camionneur sans accident responsable durant l'année de calendrier, payable au début de chaque janvier.

12. Dans tous les cas d'accident, d'avarie ou autres cas similaires, la Compagnie ne devra pas sévir de quelque façon que ce soit avant d'avoir fait enquête et d'avoir conclu qu'il y a eu négligence de la part du conducteur en cause.

13. La Compagnie paiera aux conducteurs de longue distance un montant de $5.00 pour chaque lot de 75 caisses de marchandises rajoutées à l'arrière de la remorque et destinées aux entrepôts avec cases ("bins").

14. Les chauffeurs de longue distance disponible lors d'une journée "off" ont toujours la priorité lorsqu'il y a un voyage spécial à effectuer.

APPENDICE 3

DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES PREPOSES AU TRANSPORT

1. L'allocation de repas payable par la Compagnie est de $5.50 (augmentée à 5.75 à partir du 29 mai 1983 et augmentée à $6.00 à partir du 27 mai 1984); de plus, celle-ci rembourse le coût du motel ou de l'accomodation lorsque nécessaire.

2. Le camionneur payé au mille requis de faire du travail après sa cédule de voyage tel qu'établie est rémunéré au taux du conducteur de ville (minimum 1 heure).

3. Il est convenu que les camionneurs n'auront pas à effectuer de travail dans l'usine ou au chargement, sauf quant au chargement du C.N. où le camionneur s'occupera à placer les palettes dans le camion ou la van.

4. Lorsqu'il doit y avoir un changement dans la cédule des routes ou voyages, celle-ci devra être affichée au moins une (1) semaine à l'avance pour permettre aux camionneurs de faire leur choix adéquatement. Il est convenu que l'ancienneté comme camionneur s'appliquera pour la circonstance.

5. La politique existante sera maintenu afin que le camionneur soit assisté d'un aide pour le déchargement de sa van dans des cas spéciaux.

6. Des formules adéquates en duplicata, pour rapporter les défectuosités du camion, seront fournies à chaque camionneur. Une fois les défectuosités inscrites sur la formule, le camionneur signera et fera signer le représentant de la Compagnie qui prendra possession de l'original et laissera la copie au camionneur.

7. Les "pick-up" (y compris changement de remorque), seront payés au taux de $5.50 l'heure (minimum 1 heure).

LETTRE D'ENTENTE

AU: Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac,
Unité locale 480

1. Empaqueteurs

Dans le cas d'une ouverture créée par le départ permanent d'un empaqueteur, un autre empaqueteur peut faire valoir son droit d'ancienneté pour demander à la Compagnie de prendre le poste de travail de celui qui est parti. La demande ne sera pas refusée sans raison valable. Dans un cas de refus, les raisons seront fournies au salarié en présence de son représentant du Syndicat. Le nouveau venu à la classification prendra alors le poste de travail de celui qui avait fait la demande.

Toutefois, rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme empêchant la Compagnie d'affecter ses salariés à des postes de travail différents au sein de leur classification.

2. Protection des droits acquis (Perte d'ancienneté)

Les salariés qui, à la date de signature de la convention collective, avaient moins de deux (2) ans d'ancienneté, ne subiront aucun préjudice à cause de la modification de la clause 12.03, paragraphe c). Malgré cette clause, ces salariés continueront d'accumuler leur ancienneté pendant toute absence prévue audit paragraphe jusqu'au maximum de vingt-quatre (24) mois.

FRITO-LAY CANADA LTEE

PAR: Georges Aubé

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 10 292

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 0349-8

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q XX 2545-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-04	84-10-24		85-02-01	88-01-31	12

Association	Employeur
[ ] Déposant Union Internationale des employés de Distilleries, Rectifications, Vins et Industries Connexes d'Amérique Local 191 11, rue Monette Delson, Qc XX J0L 1G0	[ ] Déposant La Distillerie Montmorency Limitée C.P. 69 Beaupré, Qc G0A 1E0
[X] Déposant, si autre que les parties Joseph E. Seagram & Fils Limitée 1430, rue Peel Montréal, Qc H9A 1S9 Att: M. W.J. Forrow	Région 03-03 Activité 1092 (5) Affiliation AUTRES (10)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay — Date: 84-10-26

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

003 (113)

RECHERCHE

C O N V E N T I O N

ENTRE

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES,
VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

SECTIONS LOCALES 48, 64, 190, 191 ET 200

ET

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITÉE
LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE)
ATLANTIC DISTILLERS LTÉE
LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE

'84 OCT 24 13:32

ET

LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE GIMLI)

En vigueur du 1er février 1985
au 31 janvier 1988

C O N V E N T I O N

CONVENTION intervenue ce 1er jour de février 1985 entre l'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE DISTILLERIES, VINS ET INDUSTRIES CONNEXES, F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. pour le compte de plusieurs de ses sections locales affiliées, n^{os} 48, 64, 190, 191 et 200 ci-après nommées l'Union et JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITÉE, LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE), ATLANTIC DISTILLERS LTÉE, LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTÉE, ET LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE, (USINE DE GIMLI), ci-après nommées l'Employeur.

DÉCLARATION:

ATTENDU que, les parties ci-haut mentionnées ont l'intention de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre l'Employeur, ses Employés et l'Union, et d'établir et d'encourager la pratique et le fonctionnement d'une convention collective entre les parties ci-dessus mentionnées.

EN CONSÉQUENCE, pour bonne et valable considération donnée par chacune des parties à l'autre au moment de la signature des présentes, et pour laquelle reçu est par les présentes donné et en considération des promesses mutuelles et des conventions ci-après contenues, il est mutuellement convenu comme suit:

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET BUT

L'Employeur reconnaît par les présentes l'Union comme la seule organisation ouvrière représentant les Employés de l'Employeur et reconnaît et convient de discuter et de négocier avec l'Union comme le seul et unique agent négociateur pouvant négocier pour et au nom desdits Employés dans les usines de l'Employeur à: WATERLOO, ONTARIO; LASALLE, QUÉBEC; RICHIBUCTO, NOUVEAU-BRUNSWICK; BEAUPRÉ, QUÉBEC; et GIMLI, MANITOBA; et toute nouvelle acquisition d'usine qui pourrait être opérée et gérée par l'Employeur, pourvu cependant que l'application de cette clause ne soit pas en conflit avec la loi Fédérale ou Provinciale ou les règlements relatifs aux questions de travail.

Le terme "Employés" tel qu'usité dans cette convention ne doit pas comprendre les directeurs, surintendants, chefs de département, surveillants, contremaîtres non préposés à la production, chimistes, (ceux qui font régulièrement un travail exigeant un diplôme en Sciences), employés du bureau d'administration, et tous les autres employés ayant entière autorité d'embaucher et de congédier des employés et excluant les employés qui sont actuellement régis par une convention de travail avec une autre organisation ouvrière affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

Les personnes exclues de cette convention de travail n'auront pas le droit d'exécuter un travail normalement exécuté par les employés assujettis à cette convention et qu'ils exécutent actuellement ou on exécuté dans le passé.

ARTICLE II - MEMBRES

1. L'Employeur consent à ne garder à son emploi que les membres en règle de l'Union et en fait une condition d'emploi.

2. L'Union sera le seul juge du statut de ses membres. Tout employé qui néglige de devenir membre de l'Union dans la limite de temps prescrite ci-après ou qui néglige de payer les droits d'adhésion requis et les cotisations mensuelles décrétées par l'Union ou qui subséquemment cessera d'être un membre en règle de l'Union, sera immédiatement congédié après qu'un avis écrit de l'Union aura été envoyé à l'Employeur stipulant les raisons du congédiement. L'expulsion ou la suspension des membres par l'Union locale sera faite selon les règlements de la constitution de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes.

3. Avant de commencer leur travail, les employés nouvellement embauchés seront requis de se présenter au représentant de l'Union pour être inscrits sur la liste des membres adhérents et devront payer les droits et cotisations correspondant à leur statut.

4. Tous les Employés nouvellement embauchés seront sujets à une période d'essai pendant les premiers soixante (60) jours de calendrier d'emploi et peuvent être congédiés par l'Employeur en tout temps durant telle période d'essai sans qu'il soit nécessaire d'en mentionner la cause.

ARTICLE II - MEMBRES (suite)

5. Tous les Employés assujettis aux stipulations de cette convention seront requis de payer les droits d'adhésion, les cotisations périodiques et toutes autres cotisations dûment autorisées et établies par l'Union afin de demeurer membres en règle.

ARTICLE III - DÉDUCTION À LA SOURCE

1. L'Employeur consent à déduire à la source tous les droits d'adhésion et cotisations dûment autorisés tels que requis par l'Union sur présentation d'autorisations individuelles dûment signées par les Employés autorisant l'Employeur à faire de telles déductions à la source tel que requis par la loi et en accord avec la convention locale, et de remettre ces déductions au secrétaire-financier de l'Union. L'Employeur ne sera en aucune façon tenu responsable de l'utilisation de telles déductions et pourra obtenir sur paiement une quittance de l'Union.

2. L'Employeur convient de garantir la retenue sur la paie finale de tout Employé assujetti à la stipulation ci-haut, afin qu'advenant le congédiement temporaire ou suspension à la demande de l'Union, tels Employés, avant de recevoir leur dernière paie, puissent payer les dettes qu'ils ont envers l'Union (cotisations, droit d'adhésion, taxes). L'Employeur convient, qu'advenant négligence de sa part en donnant à l'Employé sa dernière paie avant que celui-ci paye ses dettes envers l'Union,

ARTICLE III - DEDUCTION A LA SOURCE (suite)

l'Employeur sera responsable et paiera à l'Union tous les montants dus à l'Union par cet Employé.

Il est de plus convenu que l'Employeur fera paiement à l'Union tel que mentionné ci-haut dans la semaine suivant la réception de l'avis de l'Union.

ARTICLE IV - EMBAUCHE

1. Les parties contractantes conviennent qu'il est désirable de stabiliser l'emploi dans l'industrie en donnant la préférence d'emploi à des personnes expérimentées, et reconnaissent que les connaissances et l'expérience de l'Union dans l'industrie, de concert avec connaissance de sources de personnes compétentes qui sont disponibles, peuvent être une aide pour l'Employeur en recrutant les Employés dont il a besoin. Il est alors convenu que l'Employeur avisera l'Union lorsqu'il y aura intention d'embaucher et fournira l'occasion à l'Union de recommander des candidats pour le poste. Des avis similaires peuvent être donnés à d'autres sources d'emploi. L'Employeur consent de plus à tenir dûment compte de ces candidatures.

2. L'Employeur convient d'aviser l'Union par écrit lorsque de nouveaux Employés sont embauchés, en indiquant le nom, adresse, âge, sexe, numéro de téléphone, ainsi que la classification d'emploi si l'Union le désire.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT

1. L'Employeur ne pourra congédier aucun Employé sans cause valable. Antérieurement à tout congédiement, l'Employeur devra aviser le délégué syndical et/ou l'officier de l'Union d'être présent lorsque des accusations formelles sont logées contre un Employé.

2. Afin de permettre au représentant de l'Union d'avoir le temps nécessaire pour vérifier la véracité des accusations, l'Employé ne sera pas congédié, mais pourra être suspendu pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Si après ces cinq (5) jours le grief n'est pas réglé d'une manière satisfaisante, l'Employé pourra être considéré comme congédié.

3. Si l'Union ou l'Employé considère qu'un tel congédiement est injuste, le grief sera considéré de la manière prescrite à l'ARTICLE XXII ci-après, pourvu que le grief soit soumis par écrit à l'Employeur et à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs après qu'un tel congédiement soit devenu effectif.

4. Advenant qu'il soit déterminé que ledit congédiement ait été injuste, l'Employé devra être réinstallé sans préjudice ou perte de ses droits d'ancienneté et devra recevoir la paie au complet pour le temps perdu.

5. Advenant qu'un Employé soit congédié, tel Employé recevra tous les montants qui lui sont dus moins ceux qui sont dus à l'Union pour les cotisations.

ARTICLE V - CONGÉDIEMENT (suite)

6. Tout Employé ayant travaillé deux ans sans qu'aucun blâme à son actif n'ait été consigné par écrit dans son dossier, ne pourra avoir de blâmes antérieurs à ces deux années utilisés contre lui pour raisons disciplinaires.

7. L'Employé concerné, ainsi que sa section locale recevra copie de toute réprimande écrite.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES

1. Il est spécifiquement entendu et convenu qu'il n'y aura ni contrainte, coercition, intervention ou discrimination par l'Employeur ou ses agents, contre aucun membre de l'Union à cause de son adhésion ou de ses activités syndicales.

2. Il est de plus entendu et convenu qu'il ne sera pas considéré comme cause justifiable pour le renvoi d'un Employé, le fait que cet Employé participe à n'importe quelles activités syndicales.

3. Le délégué d'atelier et/ou officier d'Union peut, avec la permission de son surveillant, traiter toute affaire urgente concernant l'Union et qui requiert son attention. Cette permission sera donnée sans délai exagéré, en tenant compte des nécessités du travail. Il est entendu qu'il n'y aura pas d'abus.

4. Pour satisfaire aux exigences de leurs fonctions syndicales, il est entendu que les officiers de sections locales

qui sont en congé auront le droit de visiter leur usine et que les officiers de l'Union Internationale auront le droit de visiter les usines. Il est entendu que ces officiers devront se procurer un laissez-passer de courtoisie pour visiteurs auprès du directeur de l'usine, avant chaque visite.

5. Les officiers et membres de l'Union auront droit à des congés temporaires sans rémunération pour toute transaction officielle de l'Union, prenant en considération les besoins de production de l'Employeur.

6. Un nombre limité d'Employés seront payés au salaire régulier par l'Employeur pour tout le temps pris par des conférences patronales-ouvrières convoquées et acceptées par l'Employeur durant les heures régulières de travail desdits Employés dans son établissement. Si la conférence patronale-ouvrière devait se continuer en dehors des heures régulières de travail, le salaire prévu pour temps supplémentaire s'appliquera.

7. L'Employeur fournira un tableau sur lequel des avis concernant les affaires officielles de l'Union pourront être affichés.

8. Les délégués d'atelier ne doivent pas être transférés de leur département sans consultation et entente avec l'Union.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL

1. (a) L'horaire régulier de travail pour tous les Employés, excepté les Employés travaillant sur des opérations continues, consistera en quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi.

(b) L'horaire régulier de travail pour les opérations continues consistera en quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à l'intérieur de sept (7) jours (lundi au dimanche semaine de travail).

Il est convenu que les jours de repos dans la semaine de travail seront consécutifs. Tous les quarts devront alterner.

2. Les heures régulières pour commencer et quitter le travail seront telles que spécifiées dans l'Appendice "B", Supplément local à la convention collective.

3. (a) Les horaires de travail préparés pour des operations continues de deux (2) semaines seront affichés une (1) semaine avant qu'ils n'entrent en vigueur, et comprendront les horaires pour le samedi et dimanche.

(b) Le mode des horaires de travail et tous les changements effectués ci-après devront être discutés par les deux parties contractantes avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

(c) L'annulation du travail prévu pour le samedi et dimanche requerra une pénalité de changement d'équipe de quatre (4) heures de paie. Le travail du samedi et dimanche requis par moins de quarante-huit (48) heures d'avis, requerra aussi une pénalité de changement d'équipe, mais dans aucune circonstance la pénalité de changement d'équipe ne sera payée à cause de la nécessité de remplacer pour le quart d'un ouvrier affecté.

(d) Advenant qu'un Employé préposé à des opérations continues soit requis pour exécuter un travail à des heures autres que celles mentionnées à l'horaire régulier, il sera payé au taux du temps supplémentaire pour toutes ces heures. Advenant qu'il devienne nécessaire de changer tout l'horaire, le taux de temps et demi sera payé pour le premier changement d'équipe. Cette compensation s'appliquera seulement lors d'un changement d'horaire temporaire et non en réintégrant l'horaire régulier, à moins que le transfert à l'horaire temporaire ne se continue dans la semaine suivante.

4. Tout changement dans l'horaire affiché durant la semaine régulière de travail sera rémunéré au taux de temps et demi pour toutes les heures de travail exécutées la première journée d'un tel changement en plus de toutes les heures supplémentaire gagné durant cette semaine.

5. Lorsqu'il y a du temps supplémentaire celui-ci doit être également distribué parmi les Employés disponibles

ARTICLE VII - HORAIRE DE TRAVAIL (suite)

du département et qui normalement exécutent ce travail.

6. Les Employés, à l'exception de ceux chargés des opérations continues, auront deux périodes d'arrêt de travail pour le repos, l'une durant la matinée et l'autre dans l'après-midi.

7. Il se peut qu'il soit accordé aux Employés de tous les départements, excepté sur les opérations continues, une (des) période(s) pour se laver.

8. Il est convenu que le total des périodes de repos et de celles allouées pour se laver ne devra pas excéder trente (30) minutes par jour. L'allocation de ces périodes et leur durée seront décrites dans le supplément local.

9. L'établissement des horaires ou l'annulation de toutes les opérations régulières prévues pour le samedi et le dimanche, après la fin du quart normal du jeudi qui précède, exigent un salaire compensatoire équivalant à quatre (4) heures, sauf dans les cas d'absence, d'incendie, de panne d'électricité ou cas de force majeure. Pour la présente section, "l'établissement des horaires" signifie l'avis personnel donné à l'employé.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION

1. Tous les Employés soumis à cette convention collective sont rémunérés pour leurs services selon l'Annexe "A", Taux de salaire de base, ci-jointe, plus toute allocation du Coût de la Vie appropriée.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION (suite)

2. Tous les Employés seront payés le mercredi, jeudi ou vendredi selon la coutume usuelle, avant ou pendant les heures de travail.

3. Les Employés licenciés recevront tout l'argent qui leur est dû au moment de leur licenciement.

4. Les nouveaux Employés commenceront au taux de un dollar ($1.00) l'heure de moins que les taux spécifiés dans l'Appendice "A" Taux de salaires de base, pour une période de 2080 heures régulières de travail actif. Par la suite, ils recevront le plein salaire.

5. Tout travail exécuté en plus de huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux de temps et demi. Temps double sera payé après trois (3) heures de temps supplémentaire contigu à une journée de travail.

6. Tout travail exécuté le samedi sera payé temps et demi du taux de base.

7. Tout travail exécuté le dimanche sera payé temps double du taux de base.

8. Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières du service sera payé au taux de temps et demi.

ARTICLE VIII - REMUNERATION (suite)

9. (a) Dans le cas d'heures supplémentaires, les conditions suivantes s'appliqueront:

(i) Moins d'une heures supplémentaire.

Le travail se poursuit au-delà de l'heure de départ habituelle, jusqu'à l'achèvement du travail.

(ii) Une heure à deux heures supplémentaires.

Il y aura une période d'arrêt de travail de dix (10) minutes rémunérée pour repos.

(iii) Plus de deux à quatre heures supplémentaires.

Il y aura un arrêt de quinze (15) minutes pour le repos ainsi qu'un autre de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui seront payés. De plus un repas payé sera fourni.

(iv) Plus de quatre heures supplémentaires.

Après chaque période de quatre heures de travail, il y aura un arrêt de trente (30) minutes pour le repas et se laver qui sera payé, et un repas payé sera fourni.
Entre les périodes de repas, il y aura un arrêt pour repos de quinze (15) minutes qui sera payé.

ARTICLE VIII - RÉMUNÉRATION (suite)

Ces conditions d'heures supplémentaires sont applicables avant ou après qu'une période de travail de huit heures ait été complétée.

(Les conditions de la section 9(a) ne s'appliquent pas nécessairement aux opérations continues, ou les procédures établies demeurent en vigueur).

(b) Dans le cas où l'Employeur ne peut offrir le repas, un montant de huit dollars ($8.00) par repas sera payé au lieu de l'approvisionnement du repas. À partir du 1er février 1987, le paiement augmentera à huit dollars cinquante ($8.50).

10. Un Employé qui travaille du temps supplémentaire sera payé un minimum d'un quart (1/4) d'heure et pour chaque unité de temps supplémentaire additionnel d'un quart (1/4) d'heure.

11. Les Employés qui seront rappelés au travail durant leurs vacances seront rémunérés au taux de temps double.

12. Tous les Employés travaillant dans l'équipe finissant le plus près de minuit recevront un boni d'équipe de trente-neuf (39) cents l'heure et tous les Employés travaillant sur l'équipe de quart commençant le plus près de minuit, recevront un boni d'équipe de soixante (60) cents l'heure. Lorsque les

ouvriers d'équipe sont requis de travailler des heures supplémentaires, le boni d'équipe sera ajouté au taux régulier et le taux du temps supplémentaire appliqué au total. Le taux de base de l'horaire de travail d'un Employé d'équipe déterminera le montant du boni d'équipe applicable au temps supplémentaire.

Aucun boni d'équipe ne sera ajouté dans le cas de Employés de jour exécutant un travail supplémentaire dans l'équipe ayant le plus haut boni.

13. Les primes de quart des Employés sur des équipes permanentes ou la moyenne des primes pour les Employés travaillant continuellement sur les équipes en rotation, devront être considérées comme partie intégrante de leur salaire horaire pour le calcul et le paiement des jours de fête, vacances, congé pour cause de mortalité dans la famille, compensation supplémentaire pour accidents et indemnité de service judiciaire.

14. (a) L'indice des prix à la consommation pour l'ensemble du Canada en octobre 1984 (1971 = 100) publié par Statistique Canada sera noté et enregistré. (L'I.P.C. pour janvier 1984 s'élève à 284.8).

(b) L'indice de base de 4% au-dessus de l'I.P.C. d'octobre 1984 sera alors établi.

(c) Pour chaque augmentation de 0.3 point au-dessus de l'indice de base, une indemnité du un (1) cent par heure travaillée sera versée.

(d) L'I.P.C. doit être révisé chaque trimestre à

compter du 1er février 1985.

En d'autres termes:

en mai, dès la publication de l'I.P.C. pour avril;

en août, dès la publication de l'I.P.C. pour juillet;

en novembre, dès la publication de l'I.P.C. pour octobre;

en février, dès la publication de l'I.P.C. pour janvier.

Au 1er mai 1985, l'allocation initiale du Coût de la Vie, le cas échéant, sera calculée pour entrer en vigueur au cours de la première période de paie commençant après la publication de l'indice et elle doit être maintenue pendant la période de trois (3) mois qui suit. Cette façon de procéder sera répétée pour le deuxième, le troisième et le quatrième trimestres, chaque fois en utilisant l'indice de base à titre de base. Ce processus sera répété pendant la durée de la convention.

(e) Advenant une diminution de l'indice des prix à la consommation, l'allocation en vigueur sera réduite. Cependant, une baisse de l'indice des prix à la consommation ne réduira en aucun cas les salaires conventionnels figurant aux tableaux des taux de salaires de base de l'Annexe "A".

(f) Le montant de toute allocation du coût de la vie en vigueur en tout temps est inclus dans le calcul de la paie pour les heures supplémentaires, la paie pour jours fériés, l'indemnité d'appel pour travail d'urgence, la paie de vacances, le congé de devoir de juré et le congé pour décès dans la famille.

(g) L'allocation du Coût de la Vie ne sera pas incluse dans le taux de salaire.

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI

1. Les Employés se présentant au travail tel que prévu, se verront offrir du travail pour les huit (8). heures normalement comprises dans la période de travail de leur departement pour cette journée. Il y aura exception à la règle lorsque surviendront: incendie; panne d'éléctricité ou acte de Dieu. Dans ces conditions les Employés s'étant présentés au travail se verront guarantir quatre (4) heures d'ouvrage.

Si l'Employeur ne peut offrir de travail, de quelque sorte qu'il soit, et qu'une période inférieure à quatre (4) heures soit travaillée, la compensation sera équivalente à quatre (4) heures au taux régulier.

2. Tout Employé qui a quitté l'usine après son travail régulier et qui est appelé à exécuter du travail d'urgence spécifique sera payé au moins quatre (4) heures au taux de temps double. Tout travail exécuté en plus de quatre (4) heures sera aussi payé au taux de temps double, à moins, cependant, que ceci fasse partie de l'horaire régulier de l'Employé. En un tel cas le taux régulier sera payé. L'Employé ne devra pas exécuter de travail autre que du travail d'urgence.

3. La Compagnie fournira un repas payé à l'Employé qui a été appelé à travailler pour exécuter du travail d'urgence si la durée du travail d'urgence dépasse quatre (4) heures.

Un deuxième repas sera fourni après huit heures de travail d'urgence. Ces repas seront payés durant la période de travail d'urgence seulement et non au cours de la période de travail régulière de l'Employé.

Il a été clairement établi que lorsqu'un Employé est au travail pour une urgence et qu'une autre urgence survient

ARTICLE IX - TRAVAIL GARANTI (suite)

ceci sera considéré comme la même urgence.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS

1. Les jours suivants sont par les présentes déclarés congés payés: Jour de l'An, Vendredi-Saint, Fête de la Reine, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâces et Jour de Noel. Quatre congés additionnels, tel que stipulé à l'Appendice "B", supplément local, seront reconnus.

2. Les Employés qui ne sont pas requis de travailler durant l'un de ces congés recevront huit (8) heures de salaire à leur taux régulier.

3. Les Employés qui sont requis de travailler l'un de ces jours de congé recevront temps et demi pour toutes les heures travaillées, qui ne seront pas moins de huit heures (8), plus huit (8) heures de paie de congé.

4. Pour être admissible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé doit recevoir une paie durant la semaine ou ledit congé est observé. Cependant, pour être éligible à recevoir le paiement d'un congé payé, un Employé mis à pied devra avoir travaillé dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la journée où le congé est observé. Les Employés qui ne reçoivent pas de salaire durant le semaine dans laquelle un congé est observé, mais qui sont absents par suite d'un certificat médical, pendant la période d'attente exigée avant de pouvoir recevoir les paiements d'indemnité hebdomadaires, ou qui sont absents pour affaires syndicales avec approbation de l'Employeur, auront aussi leur congé payé.

ARTICLE X - CONGÉS PAYÉS (suite)

En aucun cas le congé sera payé quand l'Employé sera couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, paye de maladie de l'Employeur, ou par la Commission de la Santé et Securité du Travail. Cependant si un congé est observé durant la période ou l'Employé est couvert par la paye de maladie de l'Employeur, cette dernière sera majorée à huit (8) heures de paye au taux régulier.

5. Si l'un de ces congés payés est un samedi, il sera observé le vendredi. Si c'est un dimanche, il sera observé le lundi. Si le local d'Union et la Direction de l'usine s'entendent mutuellement pour observer le congé un autre jour, cet autre jour deviendra déterminant pour le salaire ou le temps supplémentaire.

6. Advenant que les opérations normales doivent être exécutées durant l'un de ces congés payés, un avis sera donné au plus tard à la fin du quart de l'avant-dernier jour ouvrable précédant le congé. Cependant, advenant que la Compagnie ne réalise pas l'horaire affiché pour le travail en ce jour de congé, l'Emplové recevra quatre (4) heures au salaire régulier en plus du congé payé.

ARTICLE XI - VACANCES

1. L'Employeur accordera des vacances avec paie à tous les Employés de la manière suivante:

ARTICLE XI - VACANCES (suite)

Période d'ancienneté	Vacances
1 an	2.6 semaines
5 ans	3.6 semaines
10 ans	4.6 semaines
20 ans	5.6 semaines
25 ans	6.6 semaines

Les trois (3) jours de vacances additionnels seront reportés à la période des fêtes dans le but de fournir aux Employés l'occasion de bénéficier d'une période ininterrompue de vacances entre Noel et le Jour de l'An. Cependant, il est convenu que quelques Employés seront tenus de travailler durant cette période et que ces Employés recevront ces trois (3) journées additionnelles à un autre moment de l'année.

2. La période des vacances sera du 1er janvier au 31 décembre. Aucun Employé ne sera requis de prendre ses vacances avant le 1er mai ou après le 30 septembre.

3. Les Employés pourront choisir leurs périodes de vacances selon leur droit d'ancienneté, prenant en considération l'opération efficace de l'usine.

4. Un Employé qui est admissible à des vacances, peut demander ses vacances à n'importe quel moment commençant le ou après le 1er janvier de l'année de vacances.

5. Aucun Employé ne sera requis d'accomplir le travail d'un Employé en vacances en plus de son travail

.../

régulier.

6. Advenant qu'un congé tombe durant la période de vacances d'un Employé, celui-ci sera payé pour ce jour de congé en plus de sa paie de vacances. Cette clause s'appliquera aux congés tombant durant la période de vacances pris après mais contigue" à une mise à pied. Cette clause s'appliquera aussi aux congés tombant durant la période de fermeture anticipée de l'usine pour les Employés dont la période de vacances aura été approuvée pour cette période et qui on été mis à pied temporairement.

7. Pour être admissible aux vacances, les Employés doivent rencontrer les conditions qui suivent:

(a) Les Employés ayant un an à cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération d'au moins vingt-six (26) semaines entre le ler juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances, ou avoir reçu une rémunération pour vingt-six (26) semaines durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé durant l'année de la période des vacances.

(b) Les Employés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté doivent avoir reçu une rémunération pour au moins dix-huit (18) semaines entre le ler juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année de la période des vacances ou avoir reçu une rémunération pour dix-huit (18) semaines

durant les douze (12) mois précédant la date anniversaire de l'embauche de l'Employé à la période des vacances.

(c) Le terme "rémunération" tel qu'ici usité comprendra les paiements bénéfices-maladies hebdomadaires reçu par un Employé couvert par le Plan Social de l'Union Internationale, et la Loi de la Commission de la Santé et Securité du Travail, pourvu que tels paiements de bénéfices hebdomadaires soient crédités pour une vacance seulement.

8. La paie des vacances selon l'Article XI, Section 7, sera comme suit:

(a) Les deux premières semaines de vacances pour tous les Employés seront basées sur:

(i) 4% du salaire brut, y compris le temps supplémentaire et le temps prime - durant la période d'éligibilité tel que décrit à l'Article XI (7) (a).

OU

(ii) 80 heures de travail régulier, si c'est la meilleure option.

(iii) 96 heures de salaire au taux régulier pour les Employés qui ont travaillé une moyenne de 48 heures ou plus, pendant un minimum de (26) vingt-six semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

(b) Les vacances supplémentaires acquises sous l'Article XI, seront payées sur une base de 40 heures au taux régulier ou 48 heures au taux régulier, si l'Employé a travaillé en moyenne 48 heures ou plus, pendant un minimum de 26 semaines au cours de la période d'éligibilité choisie par l'Employé pour obtenir ses vacances.

9. Si un Employé qui est admissible à des vacances quitte son emploi pour quelque raison que ce soit durant l'année avant qu'il ne prenne ses vacances, il aura droit à sa paye de vacances.

10. Si durant la période de vacances de nouveaux taux deviennent en vigueur, les Employés qui prendront leurs vacances durant la période des vacances après la date d'entrée en vigueur auront leurs paies de vacances calculées selon les stipulations du présent Article, mais en se servant des nouveaux taux en vigueur.

ARTICLE XII - DROITS D'ANCIENNETÉ, PROMOTIONS, CONGÉDIEMENT TEMPORAIRE ET RAPPEL

1. Dans le but de déterminer les droits d'ancienneté, la durée des services d'un Employé commencera à partir de la première journée de son embauche par l'Employeur. Dans tous les cas de transfert, promotion, rappel, augmentation ou diminution du nombre d'Employés, les droits d'ancienneté des Employés seront premièrement pris en considération. Le principe du droit d'ancienneté régira tous les cas incluant même le remplacement d'un Employé d'une équipe ou de nouvelles promotions crées. Si des ouvertures se présentent à une position à taux plus élevé, le droit d'ancienneté incluant l'habileté à exécuter le travail sera le facteur prédominant dans le choix des Employés à ces postes vacants. L'Employeur donnera avis de licenciement à tous les Employés qui seront mis à pied durant la journée précédant la journée où les Employés seront mis à pied.

2. Les pratiques courantes concernant l'exercice du droit d'ancienneté concernant les promotions, les licenciements, les rappels et les cas s'y rapportant domineront et peuvent être contenues dans l'Appendice "B" supplément local, ci-joint.

3. Tous les postes ouverts ou nouvellement créés devront être affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. Advenant que des Employés qualifiés soient en vacances ou en permis d'absence autorisé, l'Employeur devra aviser ces Employés

de telles ouvertures ou de nouvelles positions crées, par la poste. L'Employé prendra tous les moyens pour aviser l'Employeur de son intention de poser sa candidature. Cependant, au cours des trois (3) jours ouvrables après le retour de vacances, d'absence autorisée, ou de congé de maladie dudit Employé, celui-ci peut présenter sa candidature qui sera dûment prise en considération. Les Employés ayant un permis d'absence autorisé, ou un congé de maladie, doivent retourner au travail dans les trois (3) mois suivant la date de l'affichage afin d'avoir le droit de postuler.

4. Il est entendu que le transfert d'un Employé d'un département à un autre n'affectera pas les droits d'ancienneté de cet Employé envers son Employeur.

5. Les droits d'ancienneté des Employés se termineront lorsqu'ils seront congédiés ou lorsqu'ils démissionneront.

6. Les droits d'ancienneté des Employés ayant moins de dix (10) ans d'ancienneté se termineront s'ils n'ont pas travaillé, en aucun temps, durant une période continue de trente-six (36) mois. Les périodes de temps durant lesquelles un Employé aurait pu travailler mais était absent et a reçu des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XVII, Accident ou des bénéfices hebdomadaires tel que prévu par l'Article XX, programme de Bien-Être et

de Santé, seront considérées comme du temps travaillé en vertu de cette clause. Cette section ne s'applique pas aux Employés incapables de travailler et possédant un certificat médical s'étendant au-delà de trois ans.

7. Si un Employé quitte son travail ou ne se rapporte pas ou travail tel que prévu, sans avoir avisé ou obtenu la permission de son surveillant, sauf dans le cas de maladie ou d'urgence, tel Employé peut être considéré comme ayant quitté d'une manière permanente son emploi et perdra tous ses droits d'ancienneté. Cette clause ne s'appliquera qu'en cas d'abus.

8. Lors du rétablissement d'emploi, les Employés mis à pied rappelés pour retourner au travail devront se rapporter au temps indiqué dans l'avis écrit ou informer l'Employeur dans les soixante-douze (72) heures s'ils sont dans l'incapacité de rentrer au travail. À défaut d'un avis de l'Employé avisant l'Employeur des raisons qui l'empêchent de reprendre le travail, celui-ci sera rayé de la liste des Employés. L'Employeur en avisera ainsi l'Employé à sa dernière adresse enregistrée dans les fichiers.

9. Les Employés rappelés à l'ouvrage peuvent demander la permission qu'on les excuse jusqu'à ce que les noms des Employés sur la liste d'ancienneté soient épuisés. Cette clause s'appliquera seulement lorsqu'il y a rappel pour

du travail saisonnier ou temporaire. Cette clause s'appliquera conjointement en accord avec les clauses supplémentaires locales.

10. Lorsqu'un Employé occupant un poste classifié remet sa démission, son représentant syndical en sera avisé.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION

1. Un Employé transféré temporairement ou affecté à un poste mieux rémunéré, sera payé au taux du poste auquel il a été transféré ou affecté pour toutes les heures de travail durant ce jour, incluant aussi la portion de temps durant laquelle il a travaillé à un poste moins rémunéré. Si un jour de congé survient quand un Employé est affecté à un poste mieux rémunéré, le jour de congé sera payé au taux le mieux rémunéré.

2. Les promotions temporaires à de plus hautes fonctions n'excéderont pas quatre (4) semaines. Cependant, telle période peut être prolongée par entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur. Par la suite, ces fonctions seront considérées comme permanentes en accord avec l'Article XII.

3. Il est convenu que seuls les Employés occupant des postes classifiés qui existent habituellement sur une base annuelle ou qui sont mutés de façon temporaire ou permanente à un poste de rang inférieur par suite de l'interruption de

leur poste classifié permanent, recevront leur taux de salaire habituel pendant leur affectation ou leur mutation à ce poste pendant une période de temps jusqu'à concurrence de leurs semaines complètes de service au poste de rang supérieur, mais ne dépassant pas vingt-six (26) semaines. Ces Employés possèdent des privilèges de supplantation et de formation, s'ils sont compétents et décident de s'en prévaloir. Lorsque la période de conservation des taux est déterminée (1 à 26 semaines), il s'agit du montant maximal payable par la Compagnie, peu importe le nombre de supplantations. Le premier employé touché par l'interruption d'un emploi classifié permanent peut déplacer une personne, poser sa candidature à un poste affiché s'il y en a un ou décider de ne pas déplacer qui que ce soit. Lors de la supplantation ou de la nomination à un poste affiché, la période de conservation du taux de l'employé prend fin. Dans le cas de la supplantation, les semaines de conservation du taux qui restent, le cas échéant, seront appliquées à l'employé suivant et ainsi de suite, jusqu'à ce qu'elles soient écoulées. Toutes les personnes déplacées de leurs emplois en raison d'une interruption d'emploi permanente ont le droit de déplacer une personne pendant leur période de conservation des taux ou 30 jours, selon la plus élevée de ces périodes. Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes qui n'existent habituellement pas sur une base annuelle. Aucun employé qui occupe temporairement un emploi de rang supérieur pour quelque raison ou période de temps que ce soit ne continuera à recevoir le taux de salaire plus élevé lorsqu'il quitte le poste.

ARTICLE XIII - TRANSFERT DE POSITION (suite)

4. Si un poste classifié et permanent est discontinué, et qu'il est jugé par l'Employeur que cette cessation sera d'une durée supérieure à trois (3) mois, sans être permanente, l'Employé touché par cette cessation peut faire appel à son droit d'ancienneté tel que stipulé à l'Appendice "B" du supplément local et recevra immediatement le taux de la fonction classifiée pour laquelle l'Employé est eligible et exécute le travail. Autrement, les termes de l'Article XIII Section 3 s'appliqueront. Ce paragraphe ne s'applique pas aux postes qui ne sont pas régulièrement en opération à longueur d'année.

ARTICLE XIV - DEPARTEMENTS

1. Il est reconnu que les méthodes d'exécution du travail varient dans les diverses usines à cause de l'agencement de l'usine et du genre de travail qui y est fait. Conséquemment, des stipulations concernant les départements peuvent être contenues dans l'Appendice "B" Supplément Local.

2. Rien dans cette convention n'empêchera un Employé d'être transféré à un travail d'une autre classification, pourvu que tel transfert ait été exécuté en conformité aux droit d'ancienneté, diminution de personnel, ou lorsque le transfert d'un Employé devient nécessaire à cause d'une vacance dans un autre département. Il est toutefois entendu qu'un Employé ainsi transféré temporairement doit retourner à son travail régulier ou département lorsque ce service temporaire n'est plus requis.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

Des permis d'absence peuvent être obtenus du directeur de l'usine mais n'excédant pas douze (12) mois pour maladie ou incapacité physique et pour une période n'excédant

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE

pas trente (30) jours pour raisons personnelles. Tels permis d'absence devront d'abord être approuvés par le délégué d'atelier de l'Union. S'ils ne sont pas approuvés par l'Union ou qu'il est prouvé qu'ils ont été obtenus par fraude ou fausse représentation, l'Employé pourra perdre ses droits d'ancienneté et être sujet à renvoi. Les permis d'absence peuvent être prolongés si les circonstances en font foi.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DÉCÈS DANS LA FAMILLE

1. En cas de décès d'un membre immédiat de la famille tel que père, mère, soeur, frère, belle-mère et beau-père, tuteur légal, époux, épouse, enfant, marâtre et beau-père, frères et soeurs consanguins, ou enfants d'un autre lit, un Employé recevra un permis d'absence de trois (3) jours ouvrables avec paie au taux qu'il aurait gagné s'il avait été au travail, pourvu que cet Employé assiste aux funérailles. Cependant, advenant que les funérailles aient lieu dans un endroit très éloigné de la résidence de l'Employé, ce qui exigerait un voyage excessif qui l'empêcherait de se rendre aux funérailles, il est convenu et entendu qu'un tel Employé recevra une journée de paie, pourvu qu'il soit prouvé de façon satisfaisante que les funérailles aient lieu dans un endroit assez éloigné.

2. Si les funérailles de la belle-soeur, beau-frère, grand-mère, grand-père, bru, gendre ou petit-enfant ont lieu

.../

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE POUR DECES DANS LA FAMILLE (suite)

une journée ouvrable normalement cédulée, l'Employé recevra une journée de paie comme s'il avait travaillé afin de lui permettre d'assister aux funérailles.

3. Les Employés qui ont un permis d'absence pour prendre soin de l'un des membres de leur famille recevront, en cas du décès de ce membre, les bénéfices ci-haut mentionnés pourvu que l'Employé retourne au travail dans un temps raisonnable après les funérailles.

ARTICLE XVII - BLESSURE

1. Il est convenu que l'Employeur paiera à tout Employé sujet à cette convention, blessé à l'usine et subséquemment sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, le salaire régulier pour une semaine de quarante (40) heures (quarante-deux (42) heures pour les Employés de quart travaillant en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine), moins les argents reçus de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour une période commençant à la date de l'accident et se continuant pour une période de temps que l'Employé est incapable de travailler, est éligible et reçoit des prestations aux termes de la Loi des Accidents du Travail. Advenant que l'incapacité continue au-delà de treize (13) semaines, l'Employeur paiera une somme égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire régulier, moins l'argent reçus de la Commission, après la treizième (13e) semaine pour une periode n'excédant pas trente-neuf (39)

.../

semaines ci-après. Advenant que la période d'incapacité se prolonge pour plus de vingt-six (26) semaines, il est convenu que l'Employeur peut exiger que l'Employé subisse un examen médical par un médecin désigné par la compagnie, pour déterminer la validité de l'incapacité prolongée. Dans aucun cas les paiements ne seront faits pour une période de temps plus longue que celle durant laquelle il a reçu des paiements selon la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail. Cette stipulation ne s'applique pas dans des cas d'incapacité permanente.

2. Advenant qu'un Employé soit accidenté pendant qu'il est au travail et soit requis de quitter son travail, il sera payé son plein salaire pour cette journée.

3. Advenant qu'un Employé soit blessé au travail et que telle blessure lui permette de continuer son travail mais nécessite des visites périodiques chez le médecin ou à l'hôpital pour recevoir des traitements, tel Employé sera payé pour tout le temps requis pour faire de telles visites durant les heures de travail. L'Employeur fournira aussi des moyens de transport durant les heures de travail. L'Employeur consent aussi à payer à l'Employé le temps perdu pour les visites au Bureau de la Commission de Santé et Sécurité du Travail et à lui fournir les moyens de transport durant les heures de travail.

ARTICLE XVII - BLESSURE (suite)

4. Tout Employé requérant temporairement un changement de poste à cause d'un accident dû à son travail ou survenu au cours de son travail et subsequemment sujet aux stipulations de la Loi de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail recevra son taux régulier de salaire s'il est transféré à un autre travail dont le taux est moindre et ceci jusqu'à ce que son cas soit jugé par la Commission. Cependant, un Employé transféré de façon permanente et qui s'avère incapable de reprendre sa position première à cause d'un accident de travail couvert par la Loi de la Commission de Santé et Sécurité du Travail conservera son taux de salaire jusqu'à ce que les augmentations de salaire portent sa nouvelle position au même salaire que la première. Ensuite, le salaire du travail auquel il a été transféré sera en vigueur et tout transfert postérieur sera couvert par l'Article XIII de ce contrat.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET EQUIPEMENT

1. L'Employeur consent à fournir aux Employés tous les uniformes nécessaires.

2. Si un Employé est requis d'exécuter un travail dangereux ou malsain, l'Employeur lui fournira tous les vêtements et l'équipement nécessaires.

3. Pourvu que les Employés les portent au travail, l'Employeur paiera le coût total de chaque paire de souliers de sécurité achetée par l'Employé à concurrence de deux (2) paires par année, et le coût total des lunettes de sécurité à raison d'une paire par année. Les lunettes de sécurité dans ce paragraphe, comprennent les lentilles ainsi que les montures. Autant les lentilles que les montures doivent être approuvées par C.S.A. ou l'équivalent. Le coût défrayé par l'Employeur pour ces articles ne devra pas dépasser le prix normal pour ces articles dûment approuvés par la C.S.A.

4. L'Employeur consent à fournir à tous les préposés à l'entretien (tradesmen) les outils manuels appropriés.

ARTICLE XIX - SOUS-CONTRACTEURS

Il est convenu que, sauf en conformité avec les pratiques établies, aucun travail régulièrement executé par les Employés assujettis à cette convention ne devra être donné à contrat ou exécuté par d'autres Employés.

.../

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE

1. L'Employeur consent à exécuter et à se conformer aux stipulations du Plan de Bien-être Social et Bénéfices en Maladie proposé par l'Union Internationale et convient d'exécuter la Convention Maîtresse ci-après attachée et faisant partie de cette convention. Les stipulations de cette dite convention dépositaire ne seront pas affectées par l'expiration ou la terminaison de cette convention de travail, mais advenant son expiration, les stipulations de la convention dépositaire continueront pour une periode minimum de six (6) mois après l'expiration ou la terminaison ou pour toute période prolongée qui peut être stipulée dans la convention dépositaire.

2. Les primes, advenant qu'elles soient requises, qu'il s'agisse de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie, seront à la charge de l'Employeur.

3. Un Employé qui tombe malade ou devient infirme pendant le travail sera couvert par les quatre clauses suivantes.

(a) Paie de maladie de la Compagnie. Après le premier jour de chaque absence du travail pour cause de maladie, un Employé recevra six (6) heures de paie au taux horaire régulier par jour perdu par suite de maladie ou incapacité, pendant la période d'attente à l'éligibilité aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Ce bénéfice n'est pas limité quant à la fréquence de son application

au cours d'une année donnée et il n'est pas nécessaire que la maladie se prolonge jusqu'à ce que l'Employé soit eligible aux paiements d'indemnité hebdomadaires. Cependant, lorsque l'Employé devient éligible à l'indemnité hebdomadaire, l'Employé recevra l'équivalent de six (6) heures au taux horaire régulier pour chacune des journées perdues dans la période d'attente.

(b) Paiments d'indemnité hebdomadaires.

La Compagnie se devra de payer les primes au Fonds de Sécurité Sociale de l'Union Internationale, au autre assureur, fournissant une indemnité hebdomadaire pour un maximum de vingt-six (26) semaines suivant la période d'attente. La période de vingt-six (26) semaines couvrira une ou plusieurs maladies durant une même absence. On trouvera les détails du plan dans le pamphlet du Fonds de Sécurité Sociale.

L'indemnité hebdomadaire sera égale à vingt-quatre fois le taux horaire de base de l'emploi (à l'exclusion des allocation du Coût de la Vie) au 1er février de chaque année de la convention, pour chacune des années de la convention.

La Compagnie surveillera l'assiduité durant le terme du nouveau contrat afin de déterminer si les coûts pour fournir cette couverture améliorée sont raisonables.

(c) Assurance-invalidité à long terme.

Un régime d'assurance invalidité à long terme procure aux Employés une indemnité mensuelle de $850, à partir de la fin des paiements d'indemnité hebdomadaire jusqu'à l'âge de 65 ans. L'Employeur doit payer les primes.

Les détails du régime sont exposés dans le dépliant d'invalidité

à long terme, publié à part. A compter du 1er février 1986, le niveau d'indemnité augmentera à $900 par mois.

(d) Pension.

Le Plan d'Assurance Invalidité à Long Terme se devra de maintenir le service des Employés dans le plan de pension de la compagnie, incluant les années pendant lesquelles l'Employé s'est vu attribuer les prestations d'invalidité à long terme. On trouvera les détails dans le pamphlet sur l'Invalidité à Long Terme, publié à part.

4. La Compagnie payera les primes au assureurs ci-dessus mentionnés pour les Employés ayant 10 ans ou plus d'ancienneté s'ils sont absents du travail pour cause de maladie couverte par l'indemnité hebdomadaire.

La Compagnie prendra à sa charge les primes à verser à la compagnie d'assurance ci-dessus mentionnée, pour les Employés incapables de s'acquitter du moindre travail et qui reçoivent les prestations du régime d'assurance invalidité à long terme ou d'indemnisation des accidents du travail.

5. Les coûts d'assurance pour médicaments, chambre semi-privée et soins de la vue seront défrayés par la Compagnie pour les Employés commençant leur retraite excepté dans les cas où ces bénéfices seraient pourvus par l'application d'une loi fédérale ou provinciale.

6. La Compagnie paiera les contributions se rattachant à la protection dentaire. On trouvera les détails dans le pamphlet publie à part.

ARTICLE XX - PROGRAMME SOCIAL ET BÉNÉFICES EN MALADIE (suite)

7. Pour les prochains retraités, une assurance-vie de $3,000 sera fournie.

8. La Compagnie se réserve le droit de choisir l'assureur fournissant le service le plus efficace et le plus qualifié pour les bénéfices négociés. Les bénéfices ou indemnités entraînant une duplication des programmes gouvernementaux, présents ou futurs, ne seront pas versés.

9. La Compagnie paiera les primes pour l'assurance-vie de $25,000 et l'assurance-mort et mutilation par accident de $18,000.

ARTICLE XXI - CONDITIONS

Les parties contractantes conviennent que les conditions de travail actuelles, conditions d'emploi et bénéfices acquis qui peuvent être plus avantageux que ceux ici prévus, seront continués qu'ils soient ou non mentionnés dans cette convention.

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF

1. Advenant que l'Union locale ou un Employé croit que lui ou elle ait un grief ou qu'une stipulation de cette convention a été violée, un effort sincère devra être fait par le Comité des Griefs, dûment élu par l'Union, ou tout autre représentant autorisé de l'Union, pour régler ce grief aussitôt que possible de la manière suivante:

.../

ARTICLE XXII - PROCÉDURE DE GRIEF (suite)

Tout Employé ayant un grief devra le soumettre par écrit au Comité des Griefs ou au représentant autorisé de l'Union ainsi qu'à l'Employeur en dedans des cinq (5) jours ouvrables suivant la date de ce grief, autrement tel grief ne sera pas entendu ou pris en considération par l'Employeur ou l'Union.

Le prétendu grief doit premièrement être porté à l'attention du Surveillant immédiat de l'Employé lésé. Si le surveillant ne peut régler d'une manière satisfaisante ce grief en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief devra être alors porté à l'attention du Chef de departement.

Si cette procédure n'apporte pas de résultat satisfaisant en dedans de deux (2) jours, le grief sera alors référé au Directeur du Personnel ou au Directeur de l'Usine. Advenant que cette procédure n'apporte pas de résultat en dedans de deux (2) jours ouvrables, le grief sera alors référé au Vice-président Canadien de l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et au Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Si cette dernière procédure n'apporte pas de résultats satisfaisants en dedans de cinq (5) jours ouvrables, il sera immédiatement soumis au tribunal d'arbitrage de la manière suivante:

Advenant que l'Union Internationale juge le grief d'importance suffisante, tel grief peut être réglé par l'Union Internationale sans avoir recours au démarches

.../

ici mentionnées, mais l'Union Internationale peut tenter le règlement du grief directement avec le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur. Cependant, tel grief doit être présenté en dedans de soixante (60) jours après l'occurrence du grief.

2. Un arbitre peut être demandé en avisant le Vice-président des Relations Professionnelles de l'Employeur et le Vice-président Canadien de l'Union Internationale.

L'Employeur et l'Union devront s'être mis d'accord sur le choix de l'arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur le choix d'un arbitre, demande sera faite au Département du Travail de la province d'en choisir un. La décision d'un arbitre devra être rendue en dedans de trente (30) jours et la décision sera finale et obligatoire à toutes les parties concernées de telle dispute ou grief et règlera définitivement la question.

3. Les dépenses de l'arbitre seront également partagées par les parties concernées.

4. Il est entendu et convenu qu'advenant une dispute entre l'Employeur et l'Union concernant l'interprétation de l'une des stipulations de cette convention, avant que l'Union déclare une grève ou l'Employeur un arrêt de travail, telle dispute devra être soumise à un arbitre tel que spécifié ci-haut. Cependant, advenant le refus

d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties contractantes à cette convention, ou le refus par l'une ou l'autre des parties d'accepter la décision de l'arbitre, ceci sera consideré comme pratique injuste et l'autre partie sera libre d'agir comme elle jugera bon pour protéger ses intérêts.

5. L'arbitre aura le pouvoir de modifier ou changer la punition si dans son opinion il croit juste de le faire.

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES EN TEMPS DE GRÈVE

1. Les Employés auront le droit de refuser de manipuler, travailler sur, expédier, ou de quelque manière que ce soit avoir affaire à des marchandises de la part d'un Employeur qui a une dispute avec l'Union Internationale ou un de ses locaux.

Les Employés auront les mêmes droits concernant toute marchandise destinée à ou émanant d'un établissement qui est concerné dans une dispute ouvrière avec l'Union Internationale ou un de ses locaux, et l'Employeur ne pourra exiger de ses Employés de faire un tel travail.

Un avis envoyé par lettre recommandée du Président Général de l'Union Internationale élaborant les

.../

ARTICLE XXIII - DISPOSITION DE MARCHANDISES EN TEMPS DE GRÈVE

raisons de la dispute et des parties en cause constituera la condition nécessaire pour l'exécution de cette clause.

2. Les Employés auront aussi le droit de refuser de traverser toute ligne de piquetage établie par toute union locale affiliée à l'Union Internationale des Employés de Distilleries, Vins et Industries Connexes et/ou affiliée à la F.A.T. - C.O.I. - C.T.C.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

1. Il n'y aura pas de discrimination à cause du sexe de l'Employé et les taux convenus dans cette convention seront payés quel que soit le sexe de l'Employé qui exécute le travail.

2. La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions nécessaires pour la protection, la sécurité et la santé des Employés. Dans ce but, l'Employeur convient de coopérer au sein du Comité de Santé et Sécurité.

3. Aucun nouvel Employé ne sera admissible à recevoir des permis d'absence, paiements supplémentaires à ceux de la Commission de Santé et Sécurité du Travail les paiements de salaire lorsqu'un Employé sert comme jury, congés payés, bénéfices payées en cas de décès dans la famille, etc., jusqu'à ce qu'il ait complété la période d'essai de soixante (60) jours.

.../

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES

4. Advenant qu'il devienne nécessaire à la Compagnie de créer de nouvelles positions, le taux pour telles positions devra être établi au préalable par consultation et entente entre les parties contractantes.

5. Advenant qu'à cause du changement de conditions, il devienne nécessaire de combiner ou consolider des fonctions, l'Employeur convient de discuter au préalable tels changements avec l'Union. Advenant une dispute concernant ce changement, l'Union peut procéder tel que spécifié dans l'Article XXII.

6. Il est convenu que tous les ouvriers qui reçoivent présentement en salaire plus élevé que celui mentionné dans l'Appendice "A" ci-après, ne subiront pas de diminution de salaire à cause de cette convention.

7. Il est entendu que les constables spéciaux, préposés d'entretien, et chauffeurs de chaudières jugés nécessaires par la direction pour protéger et entretenir seulement la propriété, seront requis de se rapporter et de rester au travail sur leurs équipes régulières lors d'une grève.

8. Aucun Employé ne pourra s'abstenir au travail sans avoir au préalable obtenu une permission du chef de son département, sauf dans le cas de maladie ou de circonstances incontrôlables. En tels cas l'Employé

devra tenter d'aviser la Compagnie dès qu'il lui sera possible. Les Employés qui seront absents sans raison valable seront sujets à une suspension et/ou congédiement.

9. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, ou tout autre département de travail d'équipes, l'opérateur doit rester au travail tant et aussi longtemps qu'il n'a pas de remplaçant, à moins que tel opérateur reçoive la permission de quitter son travail par son supérieur.

10. Dans le département de la fabrication et de la sècherie, les opérateurs peuvent évoluer d'une opération à l'autre pour fins d'entrainement et d'éducation et ceci à la discrétion du gérant pourvu que les parties consentent à une telle rotation.

11. Il est convenu que les standards des opérations manuelles concernant la manutention des caisses et des bouteilles seront revues localement.

12. Un Employé bénéficiant de la formation pour un poste plus rémunéré recevra la plus haut taux seulement après avoir complété avec succès la période de formation. Durant la période de formation, l'Employé recevra le taux du travail moins rémunéré. Cette clause s'appliquera seulement aux Employés qui commenceront leur formation après la date de ratification et ne s'appli-

.../

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES (suite)

quera pas aux programmes d'apprentissage des corps de métier.

ARTICLE XXV - DEVOIR DE JURÉ

Un Employé absent du travail parce qu'appelé au banc des jurés, ou comme témoin à charge pour un incident survenu durant le travail ou durant l'entrée ou la sortie de l'usine, recevra la différence de ce qu'il a reçu comme juré ou témoin et son taux régulier pourvu qu'une preuve suffisante soit soumise au Directeur du Personnel à l'effet qu'il a été convoqué comme juré ou témoin, et que deuxiémement, il soit retourné à son travail dans un laps de temps raisonnable.

Il est en plus convenu que cette clause s'appliquera pour justifier l'absence au travail sur les équipes de quart en rotation pour un quart de travail prévu immédiatement avant ou après que le devoir de juré ou témoin est servi.

ARTICLE XXVI - TAUX DE SALAIRE DE BASE

Le taux de salaire de base sera établi selon les classifications des positions et catégories de salaires tel qu'il est spécifié dans l'Appendice "A", Echelle de taux de salaire de base horaire minimum.

.../

ARTICLE XXVII - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION

1. Cette convention de travail entrera en vigueur le 1er février 1985 et restera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1988 inclusivement, et subséquemment d'année en année à moins que soixante (60) jours avant l'expiration de la période initiale ou toute période annuelle ci-après, l'une ou l'autre des parties ici concernées donne un avis écrit à l'autre de son désir d'amender ou de terminer la convention.

2. Cette Convention de travail sera pour les héritiers et l'obligation des héritiers, exécuteurs, administrateurs, successeurs et assignés des parties ici concernées.

ARTICLE XXVIII - PENSION

Les détails du plan de pension sont exposés dans le livret de pension, publié à part.

ARTICLE XXIX - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

Advenant que l'emploi d'un employé prenne fin en raison de la fermeture permanente d'une usine, la Compagnie verse à ce dernier une semaine de salaire normal sans heures supplémentaires par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de 26 semaines.

APPENDICE "A-1"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE MINIMUM

LA COMPAGNIE SEAGRAM LTEE - GIMLI, MANITOBA

JOSEPH E. SEAGRAM & FILS, LIMITEE - WATERLOO, ONTARIO

LA DISTILLERIE MONTMORENCY LTEE - BEAUPRE, QUEBEC

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
AIDE GENERALE	$ 13.85	$ 13.85	$ 14.13	$ 14.41
AIDE GENERALE CLASSE "A" Prépose d'entrepôt et prépose à l'embouteillage	$ 13.97	$ 13.97	$ 14.25	$ 14.53
AIDE GENERALE "B"	$ 13.29	$ 13.29	$ 13.56	$ 13.83
OPERATEURS CLASSE "AA" Prépose à la levure/fermentation, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sècherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	$ 14.66	$ 14.66	$ 14.95	$ 15.25
OPERATEURS CLASS "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Préposé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élévateur - Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur Expéditeur	$ 14.50	$ 14.50	$ 14.79	$ 15.09
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à palettes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaquetage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton.	$ 14.26	$ 14.26	$ 14.55	$ 14.84

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mélangeur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embouteillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Préposé aux premiers soins	$ 14.16	$ 14.16	$ 14.44	$ 14.73
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'étiquetage et à l'estampillage, Préposé aix fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Préposé aux cuves, Préposé à la colle, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles	$ 14.09	$ 14.09	$ 14.37	$ 14.66
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "A" Appareilleur (vapeur), Electricien, Machiniste, Soudeur, Chaudronnier, Mécanicien en automobile, Tonnelier lère classe, Peintre au fusil, Briqueteur, Charpentier, Pompier en chef, Mécanicien d'embouteillage, Mécanicien expérimenté	$ 16.35	$ 16.35	$ 16.68	$ 17.01
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "B" Peintre, Tonnelier 2e classe, Couvreur de tuyauterie, Inspecteur de feu	$ 15.74	$ 15.74	$ 16.05	$ 16.37
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASS "C"	$ 15.15	$ 15.15	$ 15.45	$ 15.76
CHEF D'EQUIPE $0.50 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
ASSIS. CHEF D'EQUIPE $0.25 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
USINE GENERATRICE Ingénieur 2e classe	$ 16.85	$ 16.85	$ 17.19	$ 17.53
Chauffeurs de bouilloires, Ingénieur 3e classe	$ 16.35	$ 16.35	$ 16.68	$ 17.01
CONTREMAITRE DE L'ENTRETIEN DES BOUILLOIRES, 50¢ PLUS				

APPENDICE "A-2"

ECHELLE DE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE MINIMUM

LA COMPAGNIE SEAGRAM LIMITEE - LASALLE, QUEBEC

ATLANTIC DISTILLERS LTEE - RICHIBUCTO, NOUVEAU BRUNSWICK

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
AIDE GENERALE	$ 13.84	$ 13.84	$ 14.12	$ 14.40
AIDE GENERALE CLASSE "A" Préposé d'entrepôt et préposé à l'embouteillage	$ 13.95	$ 13.95	$ 14.23	$ 14.51
AIDE GENERALE "B"	$ 13.26	$ 13.26	$ 13.53	$ 13.80
OPERATEURS CLASSE "AA" Préposé à le levure/fermentation, Opérateur d'alambic, Opérateur de programmation, Opérateur de la sècherie, Préposé aux réservoirs, Mélangeur	$ 14.64	$ 14.64	$ 14.93	$ 15.23
OPERATEURS CLASSE "A" Préposé à la fermentation, Préposé à la levure, Préposé à la salle de Gin, Opérateur de cuiseur, Opérateur de chariot élévateur, Assembleur et vérificateur de commandes, Enchasseur, expéditeur	$ 14.49	$ 14.49	$ 14.78	$ 15.08
OPERATEURS CLASSE "B" Déchargeur de grain, Commis d'entrepôt, Etiqueteur, Opérateur de machines à timbres, Opérateur de chariot élévateur, Opérateur de machine à palettes, Opérateur de machine à bouchon et à remplir, Préposé à l'empaquitage des caisses, Chauffeur de camion (panel), Préposé aux caisses de carton	$ 14.25	$ 14.25	$ 14.53	$ 14.82

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
OPERATEURS CLASSE "C" Camionneurs, Assistant mélangeur, Garde-magasin, Opérateur de pompe à embouteillage, Archiviste, Préposé à l'emballage, Opérateur de cerceaux, Enchasseur, Préposé à l'alimenteuse, Assistant à l'entretien Classe "A", Préposé aux premiers soins	$ 14.13	$ 14.13	$ 14.41	$ 14.70
OPERATEURS CLASSE "D" Préposé à l'etiquetage et à l'estampillage, Préposé aux fuites, Estampeur de barils, Remplisseurs de barils, Commis de Distillerie, Opérateur de cerceaux (tonnelier 3e classe), Faiseur de têtes de barils, Préposé à la colle, Préposé aux cuves, Aide préposé à l'entretien Classe "B", Opérateur de machine à étoiles	$ 14.06	$ 14.06	$ 14.34	$ 14.63
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "A" Appareilleur (vapeur), Electricien, Machiniste, Soudeur, Chaudronnier, Mécanicien en automobile, Tonnelier lère classe, Peintre au fusil, Briqueteur, Charpentier, Pompier en chef, Mécanicien d'embouteillage, mécanicien expérimenté	$ 16.52	$ 16.52	$ 16.85	$ 17.19
PREPOSE A L'ENTRETIEN CLASSE "B" Peintre, Tonnelier 2e classe, Couvreur de tuyauterie, Inspecteur de feu	$ 15.88	$ 15.88	$ 16.20	$ 16.52

.../

TITRES DES POSITIONS ET CLASSIFICATIONS	31 jan '85	1 fév '85	1 fév '86	1 fév '87
CHEF D'EQUIPE $0.50 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
ASSIS. CONTREMAITRE $0.25 de l'heure au-dessus du plus haut taux dans le département				
USINE GENERATRICE Ingénieur 2e classe	$ 17.02	$ 17.02	$ 17.36	$ 17.71
Chauffeurs de bouilloires, Ingénieur 3e Classe	$ 16.52	$ 16.52	$ 16.85	$ 17.19

EN FOI DE QUOI, nous apposons nos signatures et sceaux ce 4 ième jour de avril 1984 pour et de la part des Unions Locales Nos. 48, 64, 190, 191 et 200.

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE DISTILLERIES, VINS ET INDUSTRIES CONNEXES F.A.T. - C.I.O. - C.T.C.

.....
Président général

.....
Secrétaire-trésorier, général

.....
Vice-président

.....
Locale #48

.....
Locale #64

.....
Locale #190

.....
Locale #191

.....
Locale #200

JOSEPH E. SEAGRAM & SONS, LIMITED;
LA COMPAGNIE SEAGRAM LTÉE (USINE DE LASALLE)
ATLANTIC DISTILLERS LIMITED et la
DISTILLERIE MONTMORENCY LIMITÉE

.....
Vice-président, Personnel et des relations professionnelles

photocopie de l'Un. McGill

130 emp

9482-05

12 JUN 10 1057

0585

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

ENTRE: → FRITO-LAY CANADA LTEE
750 Route Trans-Canada
Lauzon, Québec

(ci-après appelé "l'Employeur ou "la Compagnie")

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COI-CTC-FTQ), Unité locale 480

(ci-après appelé "le Syndicat")

RECEIVED
AUG 4 1982
REÇU

LETTRE D'ENTENTE

AU: Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac,
Unité locale 480

1. Empaqueteurs

Dans le cas d'une ouverture créée par le départ permanent d'un empaqueteur, un autre empaqueteur peut faire valoir son droit d'ancienneté pour demander à la Compagnie de prendre le poste de travail de celui qui est parti. La demande ne sera pas refusée sans raison valable. Dans un cas de refus, les raisons seront fournies au salarié en présence de son représentant du Syndicat. Le nouveau venu à la classification prendra alors le poste de travail de celui qui avait fait la demande.

Toutefois, rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme empêchant la Compagnie d'affecter ses salariés à des postes de travail différents au sein de leur classification.

2. Protection des droits acquis (Perte d'ancienneté)

Les salariés qui, à la date de signature de la convention collective, avaient moins de deux (2) ans d'ancienneté, ne subiront aucun préjudice à cause de la modification de la clause 12.03, paragraphe c). Malgré cette clause, ces salariés continueront d'accumuler leur ancienneté pendant toute absence prévue audit paragraphe jusqu'au maximum de vingt-quatre (24) mois.

FRITO-LAY CANADA LTEE

PAR: Georges Aubé

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention collective de travail est d'assurer un traitement égal à tous les salariés, de leur procurer des conditions de travail satisfaisantes telles que prévues dans cette convention, et de permettre un dialogue franc et sincère entre la Compagnie et le Syndicat et leurs représentants.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 11 mars 1968 par la Commission des Relations de Travail du Québec et tel qu'amendé le 24 juillet 1974. Les salariés ainsi représentés par le Syndicat constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliqueront qu'aux salariés de la dite unité de négociation.

2.02 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation, à l'exception de l'entraînement théorique, des cas d'urgence, d'absence du travail quand il n'y a pas de salarié qualifié de l'unité de négociation disponible, des programmes de formation et des travaux de nature expérimentale ou éducative.

2.03 a) Si la Compagnie décidait de cesser d'opérer elle-même un secteur d'activités au sein de son établissement et de le faire opérer par un tiers, le salarié qui perd son emploi comme conséquence d'une telle décision recevrait une paie de quittance équivalente au montant calculé comme suit:

(1) Le taux horaire régulier du salarié au moment de la cessation d'emploi (x) par vingt (20) (x) par le nombre d'années complètes de service au moment de la cessation d'emploi jusqu'au maximum de quinze (15) années.

(2) Pour les salariés payés au mille et à la caisse, la moitié (1/2) de la moyenne hebdomadaire du salaire gagné pendant l'année précédant la cessation d'emploi (x) par le nombre d'années complètes de service au moment de la cessation d'emploi jusqu'au maximum de quinze (15) années.

b) Pour les fins de cette clause, les secteurs d'activités sont les suivants:

fabrication, transport, gardiens-concierges, expédition-réception, entretien-mécanique (garage) et entretien-mécanique (usine).

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

3.01 La Compagnie et le Syndicat et leurs représentants respectifs conviennent de n'exercer aucune discrimination, interférence, intimidation, restriction, harcèlement ou coercition à l'endroit des salariés en raison de leur race, couleur, sexe, état civil, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale ou appartenance ou non-appartenance à toute organisation ouvrière.

ARTICLE 4 - GREVE OU LOCK-OUT

4.01 Conformément aux dispositions du Code du travail, la Compagnie s'engage d'une part, à ce qu'il n'y ait aucun lock-out et le Syndicat et chaque salarié couvert par cette convention s'engagent d'autre part, à ce qu'il n'y ait aucune grève, aucun piquetage, aucun ralentissement d'activités destinés à limiter la production, ni aucune action concertée pouvant résulter en un arrêt de travail pendant toute la durée de cette convention.

4.02 Les termes "grèves", "lock-out" ou "action concertée" utilisés au paragraphe 4.01 auront la définition qui leur est donnée dans le Code du travail du Québec.

ARTICLE 5 - DROIT DE LA GERANCE

5.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention et de la loi, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses obligations. Tous les droits qui ne sont pas visés par la présente convention appartiennent exclusivement à la Compagnie.

ARTICLE 6 - VISITE DE L'USINE

6.01 La Compagnie reconnaît que l'agent d'affaires du Syndicat a le droit de pénétrer dans l'usine et sur les lieux de travail pendant que les salariés s'acquittent de leurs fonctions; toutefois, un représentant autorisé de la Compagnie et le président du Syndicat devront l'accompagner au cours de telles visites.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tous les salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès qu'ils auront complété leur période d'essai, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.

Le Syndicat fournit à la Compagnie les formules appropriées qui doivent être complétées et signées par le salarié le jour où il est embauché.

7.02 A l'exception des étudiants embauchés pour la période des vacances scolaires, la Compagnie déduit du salaire de chaque nouveau salarié, à compter de sa première paie et à chaque autre paie par la suite, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et, le coût d'initiation dès sa période d'essai complétée.

7.03 Les montants versés par le salarié conformément à la clause 7.02 seront remis par la Compagnie au local du Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui dans lequel les retenues auront été effectuées. Un état indiquant le montant prélevé de la paie de chaque salarié et les noms de ceux-ci accompagnera cette remise.

7.04 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres retenues autorisées par le salarié pour la période de paie dans laquelle les cotisations syndicales doivent être retenues est moindre que le montant de la cotisation hebdomadaire, aucune retenue ne sera effectuée par la Compagnie pour cette période.

7.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf pour les semaines de vacances annuelles, la Compagnie n'est pas tenue de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

7.06 Ne tenant pas compte des dispositions établies ci-dessus, la Compagnie ne sera pas tenue de congédier un salarié du seul fait qu'il ait été expulsé du Syndicat; ce dernier ne perdra aucun droit et privilège établis dans la convention; toutefois, il devra payer la cotisation syndicale régulière.

ARTICLE 8 - COMITES ET DELEGUES SYNDICAUX

8.01 Le Syndicat aura le droit de nommer ou de choisir un comité composé d'un maximum de six (6) salariés réguliers de la Compagnie, dont un (1) sera le président local. Il incombera à ce comité de transiger avec la Compagnie des questions relatives à la négociation et à l'application de cette convention, ainsi que d'aider les salariés dans la présentation de leurs griefs.

8.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, au cours de la semaine qui suit leur nomination respective, de l'identité (nom, prénom, matricule) des salariés de la Compagnie qui ont été désignés à titre de membres du comité. Si pour quelque raison que ce soit, un salarié doit être remplacé sur ce comité, le Syndicat devra aviser la Compagnie de la manière mentionnée ci-dessus.

8.03 Le président du Syndicat ou un autre délégué, accompagnera le salarié qui présente un grief à la première étape. Le supérieur immédiat rencontrera alors le salarié et son délégué pour recevoir le grief au cours des vingt-quatre (24) heures suivant la demande de présentation du grief. Si la demande de présentation est faite avant le début de la dernière heure du quart, la rencontre aura lieu au cours de ce quart.

8.04 Lors des négociations ou dans une rencontre pour régler un grief lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, les salariés membres du comité concerné seront compensés pour les heures régulières de travail perdues. Toutefois, les heures de travail perdues et nécessitées par des séances de conciliation et d'arbitrage ne seront pas compensées.

8.05 Quand il s'agit de discipliner ou de réprimander un salarié et que ceci se passe dans le bureau du gérant de la production, du contremaître ou de la direction, le salarié aura le privilège d'avoir l'assistance d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

8.06 Lorsqu'il y a rencontre avec la Compagnie pour discuter d'un grief à la deuxième étape, la partie syndicale est représentée par le président et le vice-président de l'Unité et le délégué attitré du groupe de salariés d'où origine le grief, assistés de l'agent d'affaires.

8.07 a) La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité qui sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et trois (3) représentants de la Compagnie lesquels pourront être changés selon le désir et les besoins respectifs de chacune des parties.

b) Le rôle de ce comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application ou de l'administration de la convention et sert à trouver des solutions dans l'intérêt commun des parties.

c) Ledit comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties; cette demande doit être présentée par écrit au moins deux (2) jours avant la date cédulée pour la rencontre et doit mentionner les sujets à discuter.

d) Un employé qui participe aux réunions dudit comité ne subira aucune perte de salaire pendant ses heures régulières de travail.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF

La Compagnie et le Syndicat désirent tous deux que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.

9.01 Tout grief d'un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de la Compagnie en matière de condition de travail et/ou d'emploi, que prévoit la convention, de même que tout grief découlant de l'interprétation, de l'application, de la violation alléguée de la convention sera réglé selon les dispositions suivantes:

9.02 Première étape

Le salarié, en la manière prévue au paragraphe 8.03, doit le soumettre, sous peine de nullité, dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, à son contremaître immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide. Cependant, il est convenu que, si le salarié subit une injustice qui ne peut être vérifiée dans le délai ci-dessus mentionné, le délai courra alors à compter du moment où l'injustice était vérifiable. Le contremaître aura à sa disposition un maximum de cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision officielle au sujet du grief, laquelle doit être rendue au salarié concerné en présence du représentant syndical.

9.03 Deuxième étape

Si le contremaître immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si le salarié ou le Syndicat ne sont pas satisfaits de la décision rendue, le grief sera alors soumis par écrit par un représentant autorisé du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront ladite décision ou le refus de première instance, au gérant d'usine; une rencontre sera alors tenue entre les représentants autorisés de la Compagnie et du Syndicat avec le représentant à plein temps du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date du dépôt du grief au gérant d'usine.

9.04 Troisième étape

Si un règlement n'est pas intervenu par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de rencontre des parties, l'une ou l'autre des parties aux présentes pourra soumettre ledit grief à l'arbitrage dans un délai additionnel de dix (10) jours ouvrables. A défaut de quoi, le grief sera alors considéré comme réglé. La partie qui demande l'arbitrage devra en informer l'autre partie par lettre recommandée en suggérant un arbitre, et ce, dans le délai additionnel de dix (10) jours ouvrables ci-haut prévu.

9.05 Arbitrage

Dans l'éventualité d'un arbitrage, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis d'arbitrage; à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministre du Travail pour en faire nommer un d'office.

9.06 Pouvoirs de l'arbitre

a) L'autorité de l'arbitre est limitée à l'interprétation et à l'application de la présente convention à laquelle il ne peut rien ajouter, soustraire ou modifier.

b) Dans le cas de congédiement, de suspension ou tout autre incident déclaré injuste par décision de l'arbitre celui-ci, de par son privilège, aura le pouvoir de décréter le réembauchage ou la réinstallation du salarié, selon le cas, ainsi que la compensation du salaire et/ou d'ancienneté. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de congédiement ou de suspension, le salaire qu'il aura ainsi gagné sera déduit de la compensation.

c) La décision de l'arbitre est exécutoire, lie les deux (2) parties et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

d) L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'enquête et audition.

9.07 Le Syndicat et la Compagnie défrayeront à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre.

9.08 Témoin

Chacune des parties peut, au troisième stage de la procédure de grief, requérir, à ses frais, la présence de tout témoin qu'elle juge nécessaire. Il est entendu que les dispositions raisonnables et nécessaires seront prises pour permettre à l'arbitre, lorsque celui-ci le juge utile, l'accès au lieu du travail d'où origine le grief à l'arbitrage. Chacune des parties compensera, s'il y a lieu, les témoins qu'elle assignera parmi les salariés.

9.09 Représentation

Le Syndicat et la Compagnie pourront se faire représenter à leurs frais, par un agent extérieur lors de l'arbitrage d'un grief ou au cours des procédures ultérieures faites dans le but de le solutionner.

9.10 Délais

A moins qu'il y ait eu entente mutuelle écrite entre les parties pour prolonger l'un ou l'autre des délais mentionnés dans la procédure de grief, si la Compagnie omet de donner suite à la procédure telle que définie, le grief pourra être porté automatiquement à l'étape suivante, à l'expiration du délai prévu pour chaque étape.

Les parties aux présentes pourront par entente mutuelle écrite prolonger tout délai mentionné dans l'article 9.

9.11 a) Grief collectif

Si un grief concerne cinq (5) salariés ou plus, il peut être soumis comme grief collectif.

b) Grief syndical

Le Syndicat peut déposer un grief de nature générale lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention et que cette violation ne vise pas directement un salarié ou des salariés.

c) Les griefs mentionnés dans cette clause 9.11 doivent être soumis, sous peine de nullité, par écrit directement à la deuxième étape dans les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief.

9.12 Grief de congédiement, de suspension

Nonobstant ce qui précède, il est entendu qu'un grief concernant un congédiement ou une suspension présumée injuste doit être soumis, sous peine de nullité, par écrit, dûment signé, directement à l'étape deux de la procédure de grief, dans les douze (12) jours ouvrables de la date où la mesure disciplinaire a été mise à la poste par lettre recommandée adressée au bureau du Syndicat; un tel grief, s'il n'est pas réglé à cette étape, peut par la suite être reporté à l'étape trois.

ARTICLE 10 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION

10.01 A l'exception des salariés en période d'essai, sous peine de nullité, la Compagnie avisera par lettre recommandée le bureau du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date du congédiement ou de la suspension d'un salarié; ceci devra se faire par écrit en invoquant le motif d'un tel congédiement ou d'une telle suspension. Si le salarié impliqué le désire, il pourra exiger une copie de cet avis.

ARTICLE 11 - DOSSIER DU SALARIE

11.01 Si la Compagnie a à se plaindre de l'attitude ou du comportement d'un salarié dans ses relations avec celle-ci et qu'elle a l'intention d'en faire une cause de dossier, il sera averti par écrit et une copie de cet avertissement sera remise simultanément à un représentant autorisé du Syndicat; cependant, ceci n'a pas pour effet d'empêcher la Compagnie d'accumuler les avertissements verbaux qu'elle pourrait adresser au salarié.

11.02 Le salarié peut en appeler de cette décision par la procédure de grief dans les sept (7) jours ouvrables de la date où l'avertissement a ainsi été remis, s'il croit que la plainte est injustifiée; si aucun appel n'est enregistré au cours d'une telle période, alors la plainte sera considérée comme justifiée.

11.03 Un salarié coupable d'une offense officiellement portée à son dossier verra ce dernier libéré de cette offense après une période de six (6) mois sans offense.

11.04 A sa demande, le salarié pourra avoir accès à son dossier pour des fins de vérification et ce, en présence d'un représentant de la Compagnie accompagné d'un délégué du Syndicat s'il le désire.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté signifie le temps de service d'un salarié auprès de la Compagnie calculé en terme d'années, mois et jours.

12.02 Lorsqu'un nouveau salarié complète quarante-cinq (45) jours au travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, il devient alors un salarié régulier. Durant les premiers quarante-cinq (45) jours au travail, tous les nouveaux salariés seront considérés en période d'essai au cours de laquelle ils pourront être renvoyés par la Compagnie sans avoir le droit de recours à la procédure des griefs. A l'expiration de cette période d'essai, l'ancienneté sera comptée à partir de la date d'embauchage. Toutefois, la Compagnie n'exploitera pas le fait qu'un salarié est en période d'essai pour le renvoyer.

12.03 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

a) Départ volontaire;

b) Congédiement pour juste cause et non réinstallé;

c) S'il s'absente du travail pour cause de maladie ou accident (accidents autres que ceux du travail au service de l'Employeur), pour une période excédant la durée de son ancienneté acquise au début de son absence jusqu'au maximum de trente-six (36) mois;

d) Après une mise à pied, s'il ne se présente pas au travail en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'un avis de rappel par télégramme ou suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue le priant de se présenter au travail. Dans le cas où un salarié travaille ailleurs, il peut bénéficier d'une période de dix (10) jours ouvrables additionnels pour se présenter au travail, pourvu qu'il avise la Compagnie à l'intérieur du premier délai de cinq (5) jours ouvrables, de son intention de revenir;

e) Si une salariée est absente pour cause de grossesse plus de douze (12) mois consécutifs;

f) Prolongation de toute absence autorisée sans permission écrite de la Compagnie;

g) Retraite ou mise à la retraite;

h) S'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté au début de sa mise à pied et de dix-huit (18) mois dans le cas d'un salarié ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté au début de sa mise à pied.

12.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indiquera les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur occupation et leur ancienneté. Cette liste sera révisée tous les trois (3) mois s'il y a changement et une copie sera expédiée au bureau du Syndicat.

12.05 Un salarié promu à un poste à la Compagnie non couvert par le certificat d'accréditation peut, si son ancienneté accumulée avant sa promotion le permet, utiliser cette ancienneté pour réintégrer l'unité de négociation; toutefois, ce droit doit être exercé dans les six (6) mois qui suivent cette promotion.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE - MISE A PIED ET RAPPEL - TRANSFERT

13.01 A l'intérieur de l'unité de négociation, dans les cas de promotion, démotion, transfert d'équipe ou transfert d'une fonction à une autre, le choix des salariés sera fait sur la base des qualifications requises, soit l'habilité, la compétence et l'aptitude physique des salariés concernés. Au cas où ces facteurs seraient relativement égaux pour deux ou plusieurs salariés, l'ancienneté sera alors le facteur déterminant.

13.02 Affichage

La Compagnie affichera sur les tableaux d'usine les ouvertures suivantes:

a) tout emploi vacant d'une façon permanente;

b) tout emploi prévu vacant d'une façon temporaire pour une durée de plus de huit (8) semaines;

c) toute ouverture pour entraînement ayant pour but de donner de l'expérience.

Les salariés intéressés peuvent soumettre, par écrit et dans les trois (3) jours ouvrables que dure l'affichage, leur candidature à leur contremaître immédiat dont copie sera remise au délégué en chef du Syndicat. Lors de l'affichage, un salarié peut également poser sa candidature au sein d'une même fonction afin de transférer d'équipe.

La Compagnie informe le Syndicat par écrit, du candidat choisi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce choix.

13.03 Dans le cas d'une ouverture pour un emploi prévu vacant d'une façon temporaire pour huit (8) semaines ou moins, la Compagnie assignera un salarié en se basant sur les critères énoncés à la clause 13.01.

13.04 Dans le cas d'une ouverture créée par une absence pour cause de maladie ou accident, la Compagnie procédera immédiatement à l'affichage dès qu'il est connu que la durée de l'absence excèdera huit (8) semaines.

13.05 La période d'entraînement du candidat qui a accédé à une nouvelle fonction par voie d'affichage est de trente (30) jours ouvrables. S'il le désire ou s'il ne peut se qualifier au cours ou à l'expiration de cette période, il reprend sa fonction précédente. La Compagnie fournit les raisons par écrit au salarié avec copie au Syndicat lorsqu'elle juge que celui-ci est incapable de remplir la fonction; pareillement, le salarié qui désire reprendre sa fonction précédente fournit les raisons par écrit à la Compagnie.

A l'intérieur de cette période, aussitôt que la Compagnie juge que le salarié est capable de remplir la fonction, il recevra le taux y applicable immédiatement.

Cette clause 13.05 ne s'applique pas aux ouvertures pour l'entraînement, affichées selon la clause 13.02 c).

13.06 Tout salarié ainsi promu à une nouvelle fonction sera rémunéré au taux de la nouvelle fonction et toute période de temps accompli au sein d'une telle fonction en la manière ainsi prévue sera créditée au salarié advenant une promotion permanente à cette même fonction.

13.07 Les candidatures soumises lors d'un affichage sont valables pour une durée de trente (30) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Après ce délai, il y a affichage de la fonction à nouveau s'il y a lieu.

13.08 Dans le cas où un salarié n'est pas au travail pour absence motivée au moment de l'affichage, ce salarié est considéré éligible au même titre que les autres salariés pourvu qu'il puisse aller soumettre sa candidature ou à défaut, déléguer par procuration un autre salarié de le faire pour lui dans le délai prévu à la clause 13.02, et à condition qu'il revienne au travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

13.09 Mise à pied et rappel

Dans les cas de mise à pied pour manque de travail, les premiers salariés à être mis à pied sont d'abord ceux qui sont en période d'essai selon la clause 12.02 et, ensuite les salariés ayant le moins d'ancienneté, à condition que ceux qui restent soient qualifiés et prêts à faire le travail disponible au taux applicable. Dans les cas de rappel après une mise à pied, c'est le dernier salarié mis à pied qui est rappelé le premier.

13.10 a) Dans tous les cas de mise à pied causée par un manque de commandes pour les produits de la Compagnie, la Compagnie s'engage à donner un préavis aux salariés concernés avant 13:00 heures de la deuxième journée ouvrable précédant immédiatement la mise à pied (e.g. avis de mise à pied avant 13:00 heures le mercredi pour une mise à pied le vendredi); cette clause ne s'applique pas aux salariés en période de probation.

b) Tout salarié mis à pied à cause d'un manque de commande pour les produits de la Compagnie qui n'a pas reçu ce préavis a droit à une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

c) Pour les mises à pied dont la durée excédera six (6) mois, la Compagnie s'engage à donner le préavis prévu par la Loi sur les normes du travail.

13.11 Lorsqu'il est nécessaire de réduire le nombre de salariés au sein d'une fonction, c'est le salarié dans la fonction affectée ayant le moins d'ancienneté qui est retiré le premier. Ce dernier a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer ("bumper") dans une fonction à salaire égal ou inférieur au sien, ou dans une fonction à salaire supérieur au sien, s'il avait déjà été classifié dans cette dernière fonction, un autre salarié moins ancien que lui et ayant le moins d'ancienneté d'usine dans la fonction qu'il vise pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de cette dernière fonction. Tout salarié ainsi déplacé peut exercer ses droits d'ancienneté de la même façon et sujet aux mêmes conditions.

Il est convenu que dans de tels cas, s'il y a un salarié en période d'entraînement selon la clause 13.05 qui travaille sans l'aide d'un entraîneur dans une fonction affectée ou visée, il est automatiquement retiré et affecté à sa fonction précédente.

13.12 Un salarié qui a changé de fonction selon les dispositions de la clause 13.11 peut retourner à son ancienne fonction s'il le désire dès que le travail y reprend.

13.13 Tout salarié qui a transféré d'équipe par manque de travail doit retourner, en conformité avec les dispositions de la clause 13.01, à son équipe régulière lorsque le travail y reprend; à moins qu'il ne se soit prévalu de la clause 13.14.

13.14 Transfert d'équipe

Avant d'embaucher les nouveaux salariés pour travailler sur l'équipe de jour pendant la période des vacances estivales et la production de l'Halloween, la Compagnie s'engage à offrir trois (3) de ces emplois disponibles aux salariés de la même fonction, des autres équipes, qui auraient manifesté leur intérêt en formulant une demande écrite à cet effet.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine normale de travail est établie suivant les cédules ci-après désignées:

a) Pour les salariés de la production, de l'expédition, de la réception, de l'entretien mécanique et du garage, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures de 7:00 heures à 15:30 heures et de 15:30 heures à 24:00 heures du lundi au vendredi inclusivement sans alternance.

b) Pour les gardiens-concierges sur semaine, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 23:00 heures à 7:00 heures, du lundi au samedi matin;

c) Une équipe spéciale de gardiens-concierges sera établie pour le samedi et le dimanche et la cédule de cette équipe apparaît en appendice 2.

d) Pour les préposés au transport, l'horaire de travail actuel sera maintenu et les cédules de routes seront établies de façon à ce que les départs s'effectuent après 4:00 heures;

e) Pour les conducteurs de ville, quarante-quatre (44) heures réparties en un (1) jour de huit (8) heures, le lundi, et quatre (4) jours de neuf (9) heures du mardi au vendredi inclusivement. L'horaire sera établi le vendredi pour la semaine suivante et les employés de ce secteur alterneront à tour de rôle d'un horaire hebdomadaire à l'autre.

f) Pour les mécaniciens de nuit, quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, de 22:30 heures à 7:00 heures, du dimanche soir au vendredi matin;

g) Pour le préparateur de pâte (pré-cuisson du corn-chips) quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, avec horaire fixe, du lundi au vendredi inclusivement;

h) L'énoncé d'une semaine normale de travail ne doit pas être interprété comme constituant une garantie d'un minimum d'heures de travail, mais il doit servir à établir une base de calcul pour le surtemps; toutefois, sauf dans des cas occasionnels, la Compagnie fera des mises à pied pour maintenir une semaine normale de travail;

i) Advenant la nécessité de créer tout nouveau quart de travail, l'Employeur en discutera les modalités avec le Syndicat au préalable dans le but d'établir par écrit lesdites modalités qui régiront le ou les salariés sur un tel quart de travail;

j) Pour les salariés de la production affectés à l'équipe de nuit, la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures régulières réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures, du dimanche soir au vendredi matin de 00h01 à 7h00. Les salariés de cette équipe ont droit à une demi-heure (½) payée comme période de repas vers 02h00 et à quinze (15) minutes payées comme période de repos vers 04h30.

14.02 Tout travail effectué par les salariés en sus du nombre d'heures régulières de chaque jour ou de chaque semaine ou en dehors des cédules d'heures apparaissant dans cet article, sera rémunéré au taux de temps et demi ou au taux de surtemps applicable, selon le cas.

14.03 Tout travail effectué le dimanche par un salarié dont la cédule régulière ne coïncide pas avec ce jour-là, sera rémunéré au taux de temps double.

14.04 a) Le temps supplémentaire est accompli sur une base volontaire et il est divisé aussi équitablement que possible parmi les salariés accomplissant normalement le travail au sein de chaque fonction. Cependant, nonobstant ce qui précède, le travail de préparation d'équipe à être effectué par les salariés qui doivent débuter une demi-heure (½) avant leurs heures régulières de la journée pour les équipes de jour et de nuit et une demi-heure (½) après leurs heures régulières de la journée pour l'équipe de soir, est obligatoire;

b) Conformément à ce qui précède, le temps supplémentaire à être effectué est offert par la Compagnie en commençant par les salariés ayant le plus d'ancienneté et en procédant à tour de rôle jusqu'au moins ancien, et ainsi de suite en rotation;

c) Un salarié qui refuse son tour sera considéré comme ayant effectué le surtemps refusé.

d) Un registre de la répartition du surtemps sera maintenu par la Compagnie et disponible pour consultation par les délégués du Syndicat.

14.05 Le temps supplémentaire sera compté comme suit: moins de cinq (5) minutes - non payées; de cinq (5) à quinze (15) minutes - payées; et sera ainsi calculé au quart d'heure.

Un salarié en retard à son travail sera sujet à une déduction sur sa paie basée sur le même calcul que le temps supplémentaire tel que défini ci-avant.

ARTICLE 15 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS ET SALAIRES

15.01 FONCTIONS	31 mai 1982	29 mai 1983	27 mai 1984
Salarié non-classifié	$ 7.53	$ 8.18	$ 8.83
Empaqueteur	7.53	8.18	8.83
Préposé au laboratoire	7.63	8.28	8.93
Gardien-concierge	7.78	8.43	9.08

	31 mai 1982	29 mai 1983	27 mai 1984
Préposé au service	$ 7.78	$ 8.43	$ 9.08
Préposé aux machines (patate brute)	7.84	8.49	9.14
Opérateur de spirale	7.84	8.49	9.14
Opérateur de chariot-élévateur	8.11	8.76	9.41
Opérateur de machines à empaqueter	8.32	8.97	9.62
Expéditeur	8.32	8.97	9.62
Préposé à la réception	8.32	8.97	9.62
Cuiseur-opérateur	8.43	9.08	9.73
Préparateur de pâte (pré-cuisson de corn-chips)	8.43	9.08	9.73
Cuiseur	8.65	9.30	9.95
Mécanicien (usine) "A"	9.51	10.16	10.81
"B"	9.02	9.67	10.32
"C"	8.42	9.07	9.72
Mécanicien (garage) "A"	9.51	10.16	10.81
"B"	9.02	9.67	10.32
"C"	8.42	9.07	9.72
Electricien "A"	9.89	10.54	11.19
Conducteur (ville)	8.82	9.47	10.12
Conducteur (longue distance)			
-taux mille	0.2157	0.2296	0.2435
-taux caisse	0.0387	0.0415	0.0442

N.B. Les étudiants seront rémunérés selon le taux du salaire minimum ou plus selon l'expérience et les conditions du marché du travail.

15.02 A compter de sa première journée de travail jusqu'au jour où il termine sa période d'essai, le salarié recevra vingt cents (20¢) de moins que le taux heure de la fonction dans laquelle il est affecté, après quoi il recevra le taux prévu pour sa fonction à la clause 15.01.

15.03 Tous les taux de salaire seront majorés en fonction de la hausse du coût de la vie selon la formule suivante:

a) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada (1971) pour le Canada de juin 1983 sera comparé à celui de juin 1982. Si la comparaison enregistre une hausse de plus de 10%, alors les taux en vigueur seront majorés par le pourcentage qui excède ce 10%. Cette majoration serait effective à compter du 29 mai 1983 sans tenir compte de l'augmentation de salaire prévue à la convention à cette même date. Pour fin d'application de cette formule, l'ajustement maximum sera de seize cents (16¢) l'heure.

b) L'indice des prix à la consommation de Statistique Canada (1971) pour le Canada de juin 1984 sera comparé à celui de juin 1983. Si la comparaison enregistre une hausse de plus de 10%, alors les taux en vigueur seront majorés par le pourcentage qui excède ce 10%. Cette majoration sera effective à compter du 27 mai 1984 sans tenir compte de l'augmentation de salaire prévue à la convention à cette même date. Pour fin d'application de cette formule, l'ajustement maximum sera de seize cents (16¢) l'heure.

c) Le pourcentage est basé sur le salaire de chaque salarié, exemple: si le coût de la vie enregistrait une hausse de 11.4% entre juin 1982 et juin 1983, l'excédant étant de 1.4%, le salarié gagnant 7.93 de l'heure recevrait un ajustement de onze cents (11¢) additionnels sur son taux heure le 29 mai 1983.

ARTICLE 16 - PRIMES

16.01 La prime d'équipe est payée comme suit: (i) tous les salariés de l'équipe de soir, $0.25 l'heure et (ii) tous les salariés de l'équipe de nuit, $0.35 l'heure. Cette prime s'applique dans le surtemps et dans les congés chômés et payés au salarié qui la reçoit en temps régulier.

16.02 Tous les salariés occupant une fonction de chef de groupe recevront une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure. Cette prime ne sera pas incluse dans le calcul du surtemps ou dans toute autre prime.

16.03 Lorsqu'un salarié est appelé à entraîner du personnel, il reçoit quinze cents (15¢) de l'heure en sus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

17.01 Une période non rémunérée d'une demi-heure (½) sera accordée aux salariés, en vue de prendre un repas, vers le milieu de leur équipe régulière ou lorsque le surtemps doit se prolonger plus de deux (2) heures à la fin de l'équipe régulière.

17.02 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de chaque demi-journée de travail de chaque équipe et, si le salarié est appelé à travailler au moins une (1) heure en surtemps il aura droit à une période de repos payée de dix (10) minutes avant le début du travail en surtemps.

17.03 Lorsque la demi-journée de travail doit excéder quatre heures et demi (4½), la période de repos payée sera de vingt (20) minutes. Toutefois, pour tout travail exécuté le samedi, la période de repos payée de vingt (20) minutes ne sera accordée que lorsque la demi-journée de travail excédera cinq (5) heures.

17.04 A moins de circonstances exceptionnelles, les machines cesseront de s'alimenter cinq (5) minutes avant la fin de chaque quart régulier pour permettre aux salariés de prépaper les rapports et de nettoyer les tables pour la prochaine équipe.

ARTICLE 18 - APPEL AU TRAVAIL

18.01 Tout salarié appelé par la Compagnie après avoir complété sa journée et quitté l'usine pour travailler en surtemps un samedi, un dimanche ou un congé férié et/ou en dehors de ses heures régulières de travail sera rémunéré au taux de surtemps applicable pour un minimum de quatre (4) heures.

18.02 Si, en aucun jour de la semaine, la Compagnie demande à un salarié de se présenter au travail ou si elle n'avise pas au préalable un salarié qui devrait normalement se présenter au travail de ne pas le faire, ce dernier aura droit à la balance de la demi-journée (½) à son taux horaire régulier de salaire, à condition qu'il accepte d'exécuter le travail demandé par la Compagnie.

Cependant, un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident devra faire connaître son intention de revenir au travail la veille; à défaut de quoi, il risque d'obtenir qu'une demi (½) journée de travail.

18.03 Un salarié appelé à transférer d'équipe durant sa semaine régulière de travail est payé au taux de temps et demi pour le premier quart qui suit un tel transfert, si ce quart est immédiatement successif au quart précédent.

ARTICLE 19 - VACANCES

19.01 a) Les vacances sont octroyées et rémunérées selon les dispositions qui suivent et toutes vacances acquises doivent être prises entre le ler mai et le 30 avril de chaque année qui constitue l'année de référence.

b) Nonobstant l'échelle des vacances prévue au paragraphe c) ci-après, à l'intérieur d'une année de référence, si un salarié acquiert le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci recevra des jours de vacances additionnels, au cours de cette même année, au prorata du nombre de mois à courir à partir du mois où il acquiert cette date anniversaire d'embauche jusqu'au 30 avril suivant, et ce, à raison d'une demi-journée (½) par mois complet (maximum 5 jours) payable à 2% du salaire gagné depuis sa date anniversaire d'embauche jusqu'au ler mai qui précède l'année de référence où il prend de telles vacances.

c)

ANNEES DE SERVICE A LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHE	SEMAINES DE VACANCES A RECEVOIR	POURCENTAGE DU SALAIRE GAGNE DANS L'ANNEE DE REFERENCE PRECEDENTE
Moins de 5 ans	Loi sur les normes du travail	4%
5 ans et plus	3	6%
10 ans et plus	4	8%
19 ans et plus	5	10%

d) A partir de la deuxième année de cette convention, vingt-six (26) années de service donneront droit à six (6) semaines de vacances et 12% du salaire gagné pendant l'année de référence précédente.

P.S. Dans tous les cas, le salarié ne reçoit pas moins que l'équivalent du salaire hebdomadaire qu'il reçoit pour les heures normalement cédulées pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, soit le plus avantageux des deux pour lui, à condition de ne pas avoir été absent de son travail (sauf pour cause de maladie, grossesse ou accident) plus de deux (2) mois durant l'année de référence; autrement, il reçoit la rémunération pour ses vacances au pourcentage.

19.02 Conformément avec les dispositions de la clause 19.03, les salariés doivent faire connaître à l'Employeur le choix de leur période de vacances "estivales" entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année. La liste des vacances choisies est alors affichée. Après le 1er avril, un salarié ne pourra se servir de son ancienneté pour déplacer la période de vacances d'un autre salarié.

Pour ce qui est des autres semaines de vacances, ce choix sera fait au cours du mois d'avril de chaque année.

19.03 a) Sauf pour les deux (2) semaines englobant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, les salariés ont le choix de prendre leurs vacances acquises en tout temps de l'année de référence; ce choix se fait par ordre d'ancienneté et par fonction. La Compagnie peut limiter le nombre de salariés par fonction qui veulent prendre leurs vacances en même temps.

b) Aucun salarié régulier ne peut prendre plus de deux (2) semaines de ses vacances entre le début de la semaine incluant le 15 juin et la Fête du Travail sans entente avec la Compagnie.

Pour les fins de ce paragraphe, un salarié régulier est un salarié qui n'a pas été mis à pied plus de six (6) mois au total dans l'année de référence précédente.

19.04 En cas de départ définitif, le salarié aura droit aux bénéfices de vacances accumulées depuis le premier (1er) mai précédant la date de son départ selon les termes et conditions établis ci-dessus.

19.05 Les salariés embauchés entre le premier (1er) mai et le premier (1er) octobre 1967 seront considérés comme ayant commencé leur emploi le premier (1er) mai, pour fins d'application des vacances.

19.06 Un salarié qui est en vacances annuelles le jour d'un congé chômé et payé recevra un montant équivalent à son taux horaire régulier multiplié par le nombre d'heures dans la journée qu'il est normalement cédulé à travailler ou, s'il le désire, il peut reporter un tel congé à une autre journée après entente avec l'Employeur pour le choix de la journée.

ARTICLE 20 - CONGES CHOMES ET PAYES

20.01 a) Les congés suivants seront chômés et payés à chaque année contractuelle:

St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Carnaval de Québec (dernier vendredi du Carnaval)
Lundi de Pâques
Fête de la Reine Victoria

Si l'un ou l'autre des congés sus-mentionnés coïncide avec un samedi ou dimanche les parties conviennent qu'il sera avancé au vendredi précédant ou reporté au lundi suivant le congé, ceci, par entente mutuelle écrite.

b) De plus, à la date anniversaire de naissance du salarié, celui-ci aura droit à un congé chômé et payé pour ce jour là. Le salarié avisera son supérieur immédiat la veille de ce congé et si tel congé coïncide avec un jour non ouvrable ou ses vacances annuelles, il avisera ainsi ce dernier de la date où il entend le prendre.

20.02 Pour se mériter le paiement du congé, le salarié doit être au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement le congé, à moins que l'absence n'ait été autorisée d'avance par la Compagnie, ou que le salarié puisse fournir une raison valable de s'être absenté. En cas de maladie, le salarié doit fournir un certificat médical.

20.03 Un salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des congés chômés énumérés au paragraphe 20.01 sera rémunéré à raison de une fois et demi (1½) son taux horaire de salaire régulier, en plus de recevoir le paiement de ce congé chômé.

20.04 Nonobstant la clause 20.02, un salarié ne sera pas éligible au paiement de tels congés:

a) S'il est en période de probation.

b) S'il n'a pas travaillé au moins une journée des cinq (5) journées ouvrables qui suivent ou précèdent immédiatement le congé.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié, à l'exception des salariés à l'essai pourra recevoir une permission d'absence pour cause de deuil dans le but de préparer les funérailles ou d'y assister:

a) Cinq (5) jours d'absence avec paie dans le cas de l'époux ou de l'épouse légitime ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours d'absence avec paie dans le cas du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié.

c) Un (1) jour d'absence avec paie dans le cas du grand-père ou de la grand-mère.

21.02 Dans le cas de la naissance d'un enfant d'un salarié ou du mariage d'un salarié qui a complété sa période d'essai, ce dernier recevra une journée de congé sans perte de salaire, en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement après préavis à l'Employeur.

ARTICLE 22 - HABIT DE TRAVAIL

22.01 a) Sauf pour les préposés au transport, la Compagnie fournira gratuitement cinq (5) uniformes de travail par douze (12) mois à tous les salariés réguliers ayant complété leur période d'essai;

b) Pour les fins de cette clause, un salarié régulier est un salarié qui n'a pas été mis à pied pour plus de six (6) mois au total dans la période de douze (12) mois précédant la date annuelle de la remise des uniformes;

c) Pour les salariés non réguliers, le nombre d'uniformes sera de deux (2) par douze (12) mois;

d) Le salarié fera, à ses propres frais, l'entretien desdits uniformes;

e) Les uniformes demeurent la propriété de la Compagnie et doivent lui être conséquemment rendus lors du départ du salarié.

22.02 Suivant les exigences du service, la Compagnie fournira gratuitement tout équipement ou vêtement spécial qu'elle jugera nécessaire; ceux-ci demeureront la propriété de la Compagnie.

22.03 Les uniformes de travail seront remis aux salariés d'abord dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention et, en juin de chaque année par la suite.

22.04 La Compagnie paiera le coût d'un uniforme par année de convention, un parka et une (1) paire de gants en caoutchouc à tous les deux (2) ans aux préposés au transport. L'uniforme sera composé comme suit: quatre (4) chemises, une (1) cravate, une (1) ceinture, deux (2) pantalons d'hiver, deux (2) pantalons fortrel d'été, un (1) veston, quatre (4) paires de gants en cuir doublé et une (1) "chienne".

ARTICLE 23 - SECURITE ET SANTE

23.01 Il incombe à l'Employeur de prendre toutes les mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés, durant leurs heures de travail. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

23.02 Une personne qualifiée et versée dans l'administration des premiers soins sera disponible et à la disposition des salariés lorsque ceux-ci requièrent les services de premiers soins en cas de maladie ou accident.

23.03 a) Considérant qu'un comité de prévention des accidents industriels existe, un tel comité sera dorénavant composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de l'Employeur, c'est-à-dire de deux (2) représentants pour chacune des parties.

b) Ce comité doit:

a) Veiller à l'observation des règlements de sécurité de l'établissement conformément à la loi.

b) Analyser les causes de tout accident et faire rapport au gérant de l'usine.

c) Tenir une réunion au moins deux (2) fois par mois pour la discussion des accidents courants s'il y a lieu, de leurs causes et des moyens de les prévenir.

d) Tenir le régistre des réunions.

c) Les réunions de ce comité sont tenues durant les heures régulières de travail et les membres qui en font partie ne subissent aucune perte de salaire à cet effet.

23.04 L'Employeur convient de faire subir à ses frais un examen médical aux salariés en période de probation.

23.05 Dans les cas où l'Employeur exige qu'un salarié subisse un examen médical qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance Maladie du Québec, ces honoraires sont défrayés par l'Employeur.

23.06 L'Employeur convient de ne pas imposer des mesures disciplinaires à un salarié qui s'absente du travail pour cause de maladie ou d'accident à moins qu'il y ait abus ou que de telles absences se produisent d'une façon répétitive.

23.07 Dans l'éventualité où un salarié serait requis par une loi de la sécurité, par la Compagnie ou sur recommandation du Comité de sécurité de porter des chaussures de sécurité, la Compagnie convient d'en défrayer le coût jusqu'à un maximum de vingt-cinq dollars ($25) par salarié concerné, par année de convention, le tout sujet à la présentation de facture.

ARTICLE 24 - JOURS D'ABSENCE - MALADIE ET PRIME D'ASSIDUITE

24.01 Tout salarié comptant douze (12) mois d'ancienneté et plus à la date effective de la convention en cours recevra un crédit de six (6) jours de congés-maladie par année de convention en cours, payable par jour complet à 60% du salaire régulier.

24.02 Le salarié qui complètera ses premiers six (6) mois d'ancienneté durant une année de convention recevra un crédit maximum de six (6) jours de congés-maladie à raison de un (1) par deux (2) mois complets de calendrier, selon les mois à courir à partir de la date où il complète ses premiers six (6) mois d'ancienneté jusqu'à la fin de cette même année de convention. Ces jours de congés-maladie sont payables de la façon prévue à la clause 24.01.

24.03 Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues à la clause 24.01 de cet article, l'Employeur accordera à chaque anniversaire de la convention, à chaque salarié comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés-maladie non utilisés et payables au taux du salaire régulier applicable à cette date.

24.04 Un salarié qui quitte la Compagnie recevra le paiement de ses congés-maladie non utilisés selon les dispositions mentionnées ci-avant, à raison de un (1) par deux (2) mois.

ARTICLE 25 - DISPOSITIONS GENERALES

25.01 La Compagnie accordera un congé sans solde à un maximum de deux (2) salariés désignés par le Syndicat comme représentants à des congrès ou semaines d'études syndicales. Toutefois, un tel congé n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et ne devra pas se présenter plus de deux (2) fois dans la même année. Un tel congé ne sera autorisé par la Compagnie que sur demande écrite du Syndicat au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

25.02 L'extension d'un congé sans solde tel que mentionné au paragraphe 25.01 demeurera à la discrétion de la Compagnie et une telle demande devra être soumise par écrit à la Compagnie.

25.03 Toute permission d'absence prolongée de la part d'un salarié est à la discrétion de la Compagnie et elle doit être demandée par écrit à la Compagnie et copie doit être remise au Syndicat. Toutefois, le salarié qui se marie peut obtenir à sa discrétion un congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines; un salarié qui veut se prévaloir de ce droit, doit avertir la Compagnie quatre (4) semaines à l'avance.

25.04 Le salarié incapable de continuer à travailler à cause de la gravité d'un accident ou de blessures survenues lors de l'accomplissement de son travail régulier, sera remunéré pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu. Le médecin jugera du cas, à défaut de quoi, la Compagnie prendra une décision à ce sujet.

25.05 Un salarié, pendant qu'il reçoit des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, continuera d'accumuler son ancienneté et pourra maintenir son assurance collective en vigueur, aux mêmes conditions que les autres salariés à condition que ce soit en conformité avec les dispositions de la police d'assurance-groupe.

25.06 Contre autorisation écrite du salarié à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour le paiement conjoint des prestations, la Compagnie paiera directement au salarié, qui doit s'absenter une (1) semaine ou plus pour cause d'accident du travail, le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la Loi sur les accidents du travail, afin de combler l'attente du paiement de la compensation qui doit être normalement émis par la C.S.S.T. Il est convenu que l'Employeur donnera les facilités requises au salarié pour qu'il puisse se prévaloir de ces dispositions.

25.07 Tout appendice attaché à cette convention collective de travail en fait partie intégrante.

25.08 Les étudiants sont aussi considérés comme faisant partie de l'unité de négociation, sauf que dans l'éventualité où un tel salarié décidait de demeurer à l'emploi permanent de la Compagnie après le 31 octobre, il serait assujetti à la clause 12.02 qu'au moment où la Compagnie l'accepte comme régulier, c'est-à-dire au moment où il perd son statut d'étudiant. Aucun étudiant n'est embauché s'il y a des salariés réguliers mis à pied; toutefois, cette prohibition ne s'applique pas aux gardiens-concierges de fin de semaine.

ARTICLE 26 - PAIE

26.01 La paie sera distribuée au plus tard, le jeudi midi et si le jeudi est un jour de fête, elle sera distribuée le mercredi, à moins de circonstances exceptionnelles.

26.02 La Compagnie convient de donner aux camionneurs des précisions concernant le calcul de leur paie (e.g. nombre de milles, de caisses, etc.).

ARTICLE 27 - AFFICHAGE D'AVIS

27.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat et du Club Social un tableau d'affichage dans la cafétéria, de même qu'à l'expédition. Les avis devant être affichés seront, au préalable, signés par le directeur de l'usine. De plus, le Syndicat pourra distribuer à ses membres à l'entrée des salariés toutes informations syndicales autorisées au préalable par le directeur de l'usine. Une telle autorisation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ARTICLE 28 - DEFINITION DES TERMES

28.01 Toutes les fois que le terme "salarié" est utilisé dans la présente convention il peut être à la fois singulier ou pluriel selon le contexte.

28.02 Toutes les périodes ou délais mentionnés dans la convention, exprimés en jours, signifient des jours ouvrables, à moins d'être spécifiquement exprimés autrement.

28.03 Le terme "chef de groupe" désigne tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, surveille et transmet les ordres à un ou plusieurs salariés tout en exécutant du travail régi par la convention; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de réprimander ou d'imposer des mesures disciplinaires.

ARTICLE 29 - AMENDEMENTS

29.01 Si au cours de la durée de cette convention, les parties consentaient par écrit à tout amendement ou supplément au texte actuel, ces nouvelles stipulations seraient aussi assujetties aux dispositions pertinentes et applicables de la convention actuelle.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention entrera en vigueur le 31 mai 1982 et le demeurera jusqu'au 25 mai 1985 inclusivement.

30.02 Tout avantage monétaire est rétroactif au 31 mai 1982 et chaque salarié étant sur la liste de paie à cette date y aura droit.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ont validé la présente convention à Lauzon, Comté Lévis, Province de Québec, ce 3 juin 1982.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, UNITE LOCALE 480

Denis Dumont

Benoit Boutin

Lucie Dionne

Marcel Lévesque

Armand Brulotte

Pierre Flamand

FRITO-LAY CANADA LTEE

Donald M. Martel

Georges Leduc

Yves Lallemand

Martin

APPENDICE I

ASSURANCE-GROUPE

1. Il est convenue que le plan d'assurance-groupe tel qu'établi au cours des négociations de cette convention collective demeurera en vigueur pour la durée de cette convention.

2. Il est convenu que les primes sont payées à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié, pour la durée de cette convention, et le mode actuel de déduction de la prime du salarié sera maintenu.

3. Tous les salariés, après leur période d'essai complétée, devront adhérer au plan d'assurance-groupe, et l'Employeur convient de faire compléter les formules requises pour leur adhésion.

4. Il est convenu que le plan d'assurance-groupe demeure enregistré à la Commission d'Assurance Chômage aux fins de bénéficier d'un rabais de contribution qui, selon la loi, doit être remis à l'Employeur sous forme de ristourne annuelle.

5. Il est entendu que l'assureur cnoisi fournira aux deux (2) parties signataires de cette convention, une fois l'an, un bilan de la situation financière pour le groupe en question. Tout surplus de contribution et/ou de ristourne de prime sera remis à part égale aux deux parties.

6. La Compagnie et le Syndicat se sont entendus quant à l'application du Bill C-229.

APPENDICE 2

DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES GARDIENS-CONCIERGES DE FIN DE SEMAINE

a) Les heures de travail de l'équipe spéciale de gardiens-concierges sont situées entre 7:00 heures le samedi matin et 7:00 heures le lundi matin.

b) Nonobstant la clause 2.01 de cette convention, le salarié affecté à cette équipe spéciale fait parti de l'unité de négociation mais il n'est pas assujetti à toutes les clauses de la présente convention.

c) Le salarié affecté à cette équipe spéciale n'est pas assujetti aux articles 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25 (à l'exception de la clause 25.04 qui s'applique à de tels salariés) et 26 ainsi qu'aux Appendices 1 et 3 de la présente convention.

d) Dans l'éventualité où la Compagnie transfèrerait un tel salarié sur un quart régulier, il serait alors assujetti à toutes les clauses pertinentes de la convention et considéré comme ayant complété sa période de probation, sauf que son ancienneté débuterait à compter de la date de son transfert sur un tel quart.

e) L'allocation de vacances annuelles sera accordée à un tel salarié conformément à la Loi sur les normes du travail.

f) Pour vingt-quatre (24) jours de travail effectués, de huit (8) heures par jour, un tel salarié reçoit une somme équivalente à un congé chômé et payé.

APPENDICE 3 (suite)

8. a) Pour chaque congé chômé et payé, le conducteur à longue distance reçoit un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire régulier. S'il travaille le jour du congé il reçoit son salaire régulier, majoré de 25% (sur caisses et milles seulement) en sus du congé payé.

b) Le conducteur de longue distance appelé à travailler le samedi est rémunéré selon son salaire régulier majoré de 25% (sur caisses et milles seulement).

c) Le conducteur de longue distance appelé à travailler le dimanche est rémunéré selon son salaire régulier majoré de 50% (sur caisses et milles seulement).

9. Pour chaque départ quotidien, la Compagnie alloue au camionneur payé au mille une somme de $4.00 pour les préparatifs de son camion.

10. Le camionneur payé au mille qui, lors d'un voyage régulier, reste en panne mécanique qui excède une (1) heure, sera payé une somme de $5.00 de l'heure pour toutes les heures effectivement perdues à cause de cette panne à partir de la deuxième heure et jusqu'au maximum de dix (10) heures.

11. La Compagnie allouera une prime de $75 par année pour chaque camionneur sans accident responsable durant l'année de calendrier, payable au début de chaque janvier.

12. Dans tous les cas d'accident, d'avarie ou autres cas similaires, la Compagnie ne devra pas sévir de quelque façon que ce soit avant d'avoir fait enquête et d'avoir conclu qu'il y a eu négligence de la part du conducteur en cause.

13. La Compagnie paiera aux conducteurs de longue distance un montant de $5.00 pour chaque lot de 75 caisses de marchandises rajoutées à l'arrière de la remorque et destinées aux entrepôts avec cases ("bins").

14. Les chauffeurs de longue distance disponible lors d'une journée "off" ont toujours la priorité lorsqu'il y a un voyage spécial à effectuer.

APPENDICE 3

DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES PREPOSES AU TRANSPORT

1. L'allocation de repas payable par la Compagnie est de $5.50 (augmentée à 5.75 à partir du 29 mai 1983 et augmentée à $6.00 à partir du 27 mai 1984); de plus, celle-ci rembourse le coût du motel ou de l'accomodation lorsque nécessaire.

2. Le camionneur payé au mille requis de faire du travail après sa cédule de voyage tel qu'établie est rémunéré au taux du conducteur de ville (minimum 1 heure).

3. Il est convenu que les camionneurs n'auront pas à effectuer de travail dans l'usine ou au chargement, sauf quant au chargement du C.N. où le camionneur s'occupera à placer les palettes dans le camion ou la van.

4. Lorsqu'il doit y avoir un changement dans la cédule des routes ou voyages, celle-ci devra être affichée au moins une (1) semaine à l'avance pour permettre aux camionneurs de faire leur choix adéquatement. Il est convenu que l'ancienneté comme camionneur s'appliquera pour la circonstance.

5. La politique existante sera maintenu afin que le camionneur soit assisté d'un aide pour le déchargement de sa van dans des cas spéciaux.

6. Des formules adéquates en duplicata, pour rapporter les défectuosités du camion, seront fournies à chaque camionneur. Une fois les défectuosités inscrites sur la formule, le camionneur signera et fera signer le représentant de la Compagnie qui prendra possession de l'original et laissera la copie au camionneur.

7. Les "pick-up" (y compris changement de remorque), seront payés au taux de $5.50 l'heure (minimum 1 heure).

LETTRE D'ENTENTE

AU: Syndicat International des Travailleurs
de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac,
Unité locale 480

1. Empaqueteurs

Dans le cas d'une ouverture créée par le départ permanent d'un empaqueteur, un autre empaqueteur peut faire valoir son droit d'ancienneté pour demander à la Compagnie de prendre le poste de travail de celui qui est parti. La demande ne sera pas refusée sans raison valable. Dans un cas de refus, les raisons seront fournies au salarié en présence de son représentant du Syndicat. Le nouveau venu à la classification prendra alors le poste de travail de celui qui avait fait la demande.

Toutefois, rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme empêchant la Compagnie d'affecter ses salariés à des postes de travail différents au sein de leur classification.

2. Protection des droits acquis (Perte d'ancienneté)

Les salariés qui, à la date de signature de la convention collective, avaient moins de deux (2) ans d'ancienneté, ne subiront aucun préjudice à cause de la modification de la clause 12.03, paragraphe c). Malgré cette clause, ces salariés continueront d'accumuler leur ancienneté pendant toute absence prévue audit paragraphe jusqu'au maximum de vingt-quatre (24) mois.

FRITO-LAY CANADA LTEE

PAR: Georges Aubé