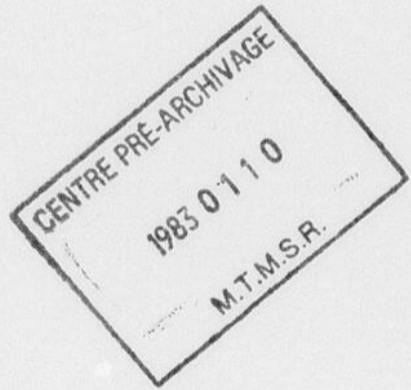


JDG

*[Handwritten initials/signature]*  
*[Handwritten initials/signature]*  
*[Handwritten initials/signature]*  
M

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE



VOLAILLES VINCENT LTEE.,  
CI-APRÈS APPELÉ "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE. (C.S.N.),  
CI-APRÈS APPELÉ "LE SYNDICAT"

82 01 29 14 00

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective de travail a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail, de bonnes relations entre l'Employeur et les employés, ainsi que de promouvoir les intérêts réciproques de l'Employeur et des employés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant collectif et l'agent négociateur, aux fins de conclure une convention collective de travail, ou de négocier avec lui, au nom et pour tous les salariés visés par l'accréditation, tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.
- 2.02 L'Employeur ne fera pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les clauses de cette convention, avec un employé affecté par cette convention.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 Cette convention couvre tous les employés visés par l'accréditation et travaillant chez Volailles Vincent Ltée., St-Félix de Valois, comté de Joliette, mais ne s'applique pas aux employés de bureau et aux contremaîtres.
- 3.02 Travail des contremaîtres
- Les contremaîtres, les employés de bureau et le personnel de cadre ou le personnel d'une autre usine de l'Employeur, n'effectuent aucun travail qui peut être fait par les salariés visés par l'accréditation, sauf dans les circonstances suivantes: pour fins d'entraînement, d'enseignement, de formation, d'expérimentation, ou lorsqu'un ou plusieurs salariés demande(nt) d'être aidé(s) ou remplacé(s), en cas de retard d'un employés à se présenter au travail, ou en cas d'absence d'un employé, le temps de trouver un employé disponible ou de rappeler un employé mis à pied, en cas d'urgence, à la condition que cela n'occasionne pas de diminution de travail ou de mise à pied, pour les employés de l'unité de négociation.
- Si un employé non régi par le certificat d'accréditation fait du travail non permis par le paragraphe qui précède, le Syndicat pourra réclamer par procédure de griefs, l'équivalent (basé sur le taux horaire régulier apparaissant à l'annexe "B") correspondant au nombre d'heures, ou partie d'heure ainsi réclamées.

ARTICLE 4 - REGLES D'INTERPRETATION

- 4.01 Les dispositions de cette convention seront lues

ARTICLE 4 - (suite)

- 4.01 et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de la clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause, qui sera alors considérée comme non existante.
- 4.02 Rien, dans cette convention, ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.03 En tout temps, pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention, par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 60 du Code du Travail.
- 4.04 Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin inclut le genre féminin, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur, le droit de diriger et d'administrer son entreprise, conformément à ses droits et obligations. Toutefois, l'exercice de ces droits et obligations, doit être compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 - TRAVAIL A FORFAIT ET SOUS-CONTRAT

- 6.01 Sauf en ce qui concerne le transport de la marchandise, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'octroi de travail à forfait ou de sous-contrat, si cela a comme conséquence d'enlever du travail actuellement accompli par les salariés régis par la présente convention ou de restreindre l'unité de négociation.

ARTICLE 7 - EGALITE DE TRAITEMENT ET NON DISCRIMINATION

- 7.01 Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales, et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

ARTICLE 7 - (suite)

- 7.02 L'Employeur ou ses représentants, le Syndicat ou les employés, n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 8 - REGIME SYNDICAL

- 8.01 Tout employé, à la signature de la convention collective, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- 8.02 Après la signature de la présente convention, tous les nouveaux employés devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat, dès la première semaine complète de travail.
- 8.03 Cependant, tout salarié qui n'est pas admis membre ou qui est expulsé du Syndicat par l'assemblée générale du Syndicat, peut maintenir son emploi, à la condition de payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 8.04 L'Employeur accepte, sur l'autorisation et réquisition écrite de chaque employé, sur la formule prévue en annexe, de prélever chaque semaine, sur la paie dudit employé, les contributions syndicales telles que déterminées par le Syndicat et calculées au pourcentage du salaire hebdomadaire régulier du salarié. Le droit d'entrée dans le Syndicat et la première contribution syndicale de l'employé seront prélevés sur sa paie, à compter du deuxième jeudi qui suit sa date d'embauchage.
- 8.05 La contribution syndicale ainsi prélevée sera remise une fois par mois au trésorier du Syndicat, au plus tard, le 15 du mois suivant la perception. Chaque remise sera accompagnée d'un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants retenus ainsi que le pourquoi des retenues non prises. De plus, l'Employeur fournit au Syndicat, en cinq (5) copies, la liste complète des ~~salariés actuels et nouveaux, comprenant leur nom et prénom(s),~~ leur âge, leur traitement, le département dans lequel l'employé est classé, leur adresse, ainsi que leur date d'embauchage. L'Employeur transmet à tous les mois, en même temps que la retenue syndicale, les changements d'adresse qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des employés qui ont quitté la Compagnie.

ARTICLE 9 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

- 9.01 Affichage
- Au moins un (1) tableau est placé près du poinçon, et sert exclusivement à l'affichage des documents ou avis du Syndicat. Le Syndicat a le droit d'afficher au tableau, tout avis ou document de nature syndicale, pourvu que ces avis ou documents soient signés ou autorisés par un officier responsable du Syndicat.

ARTICLE 9 - (suite)9.02 Négociation

Trois (3) délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail, pour participer à toute séance de négociation cédulée, relative au renouvellement de la convention. Deux (2) employés sont libérés sans perte de salaire, alors que le troisième (3<sup>e</sup>) l'est aux frais du Syndicat.

9.03 Permis d'absence

- a) L'Employeur accorde des permis d'absence sans paie, à un maximum de deux (2) employés en même temps, pour participer à des activités syndicales. L'Employeur peut limiter à soixante-douze (72) jours ouvrables, lesdits permis pour les deux (2) années de la convention, pour le total et non pas pour chacun des permis d'absence.
- b) Le Syndicat doit informer l'Employeur, des noms des salariés désignés dès que possible.

9.04 Délégués syndicaux

Le Syndicat peut désigner un (1) délégué syndical pour représenter les employés de chacun des départements de l'usine. Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur, les noms des employés ainsi choisis, et affiche cette liste de délégués syndicaux sur le tableau d'affichage qui lui est réservé.

9.05 S'il devenait nécessaire qu'un délégué abandonne son travail, pour enquêter ou participer au règlement d'un grief, son contremaître l'autorisera à s'absenter de son travail à cette fin, aussitôt que possible, en tenant compte des opérations de l'usine. Toutefois, ce délai ne devra pas excéder trente (30) minutes.

9.06 L'Employeur doit offrir la présence d'un délégué syndical, lors d'une entrevue d'un salarié avec son contremaître, ou avec l'Employeur.

9.07 Le délégué syndical ne subit pas de perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions dans l'entreprise.

9.08 Conseiller syndical

Dans ses relations avec l'Employeur, le Syndicat a le droit d'être assisté par un conseiller syndical de l'un ou l'autre des organismes auxquels le Syndicat est affilié. L'Employeur s'engage à reconnaître ce conseiller syndical et à le recevoir dans l'entreprise, pour toute matière relative au renouvellement ou à l'application de la convention collective.

ARTICLE 10 - REPRESENTATION ET COMITES

- 10.01 a) Dans ses relations avec les employés, l'Employeur reconnaît comme officiel du Syndicat, un comité exécutif choisi par les membres du Syndicat.
- b) De plus, sur le comité de relations ouvrières, le comité de grief, ainsi que le comité de sécurité-santé, l'Employeur reconnaît comme représentants syndicaux, les employés qui y auront été délégués par le Syndicat.

ARTICLE 10 - (suite)

- 10.01 c) Lors des réunions avec l'Employeur qui ont lieu durant les heures de travail, le nombre de membres désignés sur chacun des comités sera limité à deux (2) représentants pour le Syndicat, et à deux (2) représentants pour l'Employeur, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 10.02 Comité de relations ouvrières
- Le Comité de relations ouvrières est formé afin de discuter et de tenter de régler toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention, ou qui concernent les conditions de travail, y compris la charge de travail, ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses employés.
- 10.03 Comité de sécurité-santé
- Fonctions du comité:
- Le comité de sécurité-santé doit veiller à l'observance des normes et règles de sécurité et de santé prescrites par les lois du Québec, effectuer des visites de sécurité, faire enquête sur les accidents de travail ou toute situation qui pourrait entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels, et faire les recommandations appropriées auprès de l'Employeur. De plus, le comité aura pour mandat de sensibiliser les parties aux risques potentiels d'accidents et de maladies industrielles susceptibles d'exister sur les lieux et dans les pratiques de travail, et de favoriser l'introduction des mesures correctives appropriées.
- 10.04 Comité de grief
- Le comité de grief est un comité syndical qui a pour rôle de faire enquête et de discuter et tenter de régler toute mésentente ou grief qui pourrait survenir entre un ou des salariés ou le Syndicat et l'Employeur, quant à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention.
- 10.05 Réunion des comités
- a) Les rencontres du comité des relations ouvrières, ainsi que du comité de sécurité-santé ont lieu une (1) fois par mois, ~~à un moment que les parties trouvent le plus pratique.~~ Chacune des parties peut cependant convoquer une réunion au besoin.
- b) Les rencontres entre l'Employeur et le comité exécutif du Syndicat, ainsi qu'avec le comité de grief du Syndicat se tiendront au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 10.06 Les réunions des comités prévues ci-dessus ont lieu durant les heures normales de travail. Tous les membres du comité des relations ouvrières seront libérés par l'Employeur, pour leur permettre d'assister aux réunions tenues durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire pour les heures qu'ils passent en réunion avec l'Employeur. Tout salarié convoqué par le comité employé-employeur, lors de telle réunion, ne subit aucune perte de salaire. Si, par entente entre les parties, une réunion avait lieu en dehors des heures régulières de travail, les membres de ce comité ne sont pas rémunérés par l'Employeur.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute plainte ou grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 11.02 Les parties conviennent que tout employé qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son contremaître, en présence d'un délégué syndical. S'il n'y a pas entente ou pas de rencontre, la procédure suivante s'applique:
- 11.03 1ère étape:
- Tout employé ou le Syndicat ayant un grief doit le soumettre par écrit à son contremaître ou au contremaître général, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour du fait, ou de la connaissance du fait qui justifie le grief, mais ce délai ne doit pas excéder quarante-cinq (45) jours de calendrier du fait qui justifie le grief. La décision écrite du contremaître ou du contremaître général doit être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.
- 11.04 2ième étape:
- Si la décision écrite du contremaître ou du contremaître général n'est pas rendue dans le délai prévu, ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, l'employé ou le Syndicat peut soumettre le grief au gérant dans les dix (10) jours ouvrables suivant le délai où la réponse aurait dû être donnée à la première étape.
- La décision écrite du gérant de l'usine doit être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle le grief lui a été communiqué.
- 11.05 Arbitrage
- Si la décision écrite du gérant de l'usine n'est pas rendue dans le délai prévu, ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le Syndicat peut soumettre au plus tard le grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables suivant le délai où la réponse aurait dû être donnée à la deuxième étape.
- Pour soumettre le grief à l'arbitrage, le Syndicat demandera la nomination d'un arbitre parmi les suivants:
- Me. André Rousseau  
Me. André Sylvestre
- et il transmettra copie de cette demande à l'Employeur.
- Si aucun des deux arbitres mentionnés ci-haut n'est disponible, le Syndicat demandera alors la nomination d'un arbitre, conformément aux dispositions de l'article 88 du Code du Travail du Québec.
- 11.06 Statu quo ante
- Lorsqu'une décision de l'Employeur a pour effet d'imposer à

ARTICLE 11 - (suite)

- 11.06 un employé, une suspension ou un congédiement qui donne naissance à un grief, ladite décision ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions prévues au présent article ou lorsqu'un arbitre aura sanctionné la décision de l'Employeur.
- Cependant, la présente disposition ne s'appliquera pas dans le cas d'un congédiement justifié par un acte criminel (tel que vol, fraude, assaut sur la personne, etc...) prévu au Code Criminel du Canada.
- 11.07 Pouvoirs de l'arbitre
- L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire, et sous réserve de l'application des dispositions prévues à la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;
  - b) maintenir ou réintégrer un salarié dans tous ses droits et avec pleine compensation;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité a droit.
- 11.08 Sentence arbitrale
- Les parties conviennent de procéder promptement, afin que l'arbitre puisse entendre le grief, délibérer et rendre sa décision aux parties dans les soixante (60) jours suivant son acceptation d'agir comme arbitre.
- La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause. Tout retard dans le délai prévu ci-dessus ne pourra invalider la sentence arbitrale ainsi rendue.
- 11.09 Frais d'arbitrage
- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés en parts égales entre les parties.
  - b) Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant l'arbitre, l'Employeur doit le ou les libérer à cet effet, aux frais de la partie qui demande le plaignant ou le témoin.
- 11.10 Dispositions générales
- a) Les deux parties peuvent, d'un commun accord, déroger aux délais ci-haut prévus.
  - b) Aucune procédure faite en vertu du présent article, ne doit être considérée comme nulle ou rejetée pour vice de forme, mais les délais ci-haut sont respectés à moins d'entente, selon le paragraphe a) qui précède.
- 11.11 Au cours de toute discussion sur un grief ou mésentente, ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur ou ses représentants convient ou conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.
- 11.12 Aucun salarié ou groupe de salariés qui lève un grief ne sera importuné ou intimidé par l'Employeur ou ses représentants, du fait qu'il se soit prévalu de toute disposition prévue à la présente convention collective, ou du fait de son recours à

ARTICLE 11 - (suite)

11.12 toute loi existante.

ARTICLE 12- MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit, et avec copie au Syndicat, dans le plus bref délai possible. Une réprimande écrite qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par l'Employeur.

12.02 Il est convenu que la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement pour cause juste et suffisante, sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée, et le salarié visé par une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de grief.

12.03 L'Employeur, lorsqu'il réprimande un employé, doit le faire discrètement.

12.04 Toute plainte doit être portée à la connaissance du salarié concerné, avant d'être portée à son dossier.

12.05 Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'Employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté générale d'un employé signifie le temps écoulé depuis la date d'embauchage du salarié.

13.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail chez l'Employeur et dans l'unité de négociation. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé comptera à partir de sa date d'embauchage.

13.03 Un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai, n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, ainsi qu'à ses heures de travail.

13.04 Un employé perd son ancienneté et son emploi, dans les cas suivants:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) renvoi pour juste cause;
- c) il est mis à pied ou en congé de maladie ou d'accident pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs;
- d) s'il refuse de reprendre le travail à la suite d'un rappel au travail dans les cinq (5) jours du rappel, sans excuse valable. Le rappel se fera par lettre recommandée, envoyée à la dernière adresse connue.

13.05 Accident de travail

Un salarié qui subit une maladie occupationnelle ou un accident de travail continue d'accumuler son ancienneté jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité au travail le juge apte à retourner au travail. Cependant, et ce, jusqu'à concurrence d'une période de vingt-quatre (24) mois, l'Employeur continuera de

## ARTICLE 13 - (suite)

- 13.05 payer la portion de prime d'assurance, telle que déterminée par la convention collective, ainsi que la portion déterminée pour l'employé, sujet à un remboursement, dès le retour au travail.
- 13.06 Un salarié de l'unité de négociation qui exerce une fonction hors de l'unité de négociation, soit de contremaître, d'employé de bureau, a un (1) mois, à compter du jour où il exerce sa nouvelle fonction, pour revenir à sa fonction régulière dans l'unité de négociation. S'il revient dans l'unité de négociation après un (1) mois de travail hors de l'unité de négociation, il n'a aucun droit d'ancienneté, et il doit recommencer sa période d'essai telle que prévue à l'article 13.02 de la convention collective. Un salarié qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation, et qui entre dans l'unité de négociation, n'a aucun droit d'ancienneté et il doit compléter sa période d'essai telle que prévue à l'article 13.02 de la convention collective.
- 13.07 L'Employeur avise le syndicat par écrit dans les trois (3) jours suivant le départ d'un employé, en mentionnant la raison du départ.
- 13.08 Départements
- Aux fins d'application de la présente convention collective, les départements sont ainsi répartis:
1. Réception  
Abattage  
Eviscération
  2. Coupe  
Emballage - attachage  
Expédition  
Livraison
  3. Maintenance  
Ménage

## ARTICLE 14 - MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 14.01 Sous réserve des stipulations du présent article, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de mise à pied et rappel au travail, à moins que l'employé ne puisse accomplir les exigences normales de la tâche.
- 14.02 a) Lorsqu'il devient nécessaire de mettre à pied des employés, l'ancienneté générale prévaudra à moins que les employés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent accomplir les exigences normales de la tâche.
- b) Les employés ayant une plus courte ancienneté générale seront d'abord mis à pied; lorsqu'il devient nécessaire de rappeler des employés au travail, ils seront rappelés par ordre d'ancienneté, à moins que les employés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent accomplir les exigences normales de la tâche.
- c) Un employé revenant au travail, conserve l'occupation dans le département où il travaillait avant son départ, exception faite des situations suivantes:
1. L'employé est déplacé en permanence par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, à cause d'abolition de poste sur une base permanente;

ARTICLE 14 - (suite)

- 14.02 2. L'employé a obtenu un autre poste selon l'article 15.01  
(c) de la convention collective;
3. L'employé a perdu son ancienneté selon 13.04 de la convention collective.
- 14.03 Dans le cas où une mise à pied est prévue, l'Employeur convient d'avertir les employés de cette possibilité aussitôt que possible au cours de la semaine précédente, par voie d'affichage.

ARTICLE 15 - PROMOTION ET TRANSFERT

- 15.01 a) Dès qu'un poste de travail à caractère permanent devient vacant sur une base permanente, l'Employeur accordera le poste ainsi vacant à l'employé qui en a manifesté le désir par écrit, pourvu qu'il puisse remplir les conditions suivantes:
1. l'employé doit avoir le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application;
  2. pourvu qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche dans le délai prévu au paragraphe 15.01 c) qui suit;
  3. pourvu qu'il consente à la période d'attente nécessaire à l'entraînement de son remplaçant de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine.

Dès qu'un département requiert du personnel sur une base permanente, pour addition ou remplacement du personnel, l'Employeur affiche la ou lesdites occupation(s) vacante(s) pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, et remet le jour même copie de la formule d'affichage au Syndicat. A la fin de la période d'affichage, l'Employeur remet au Syndicat, la liste des postulants et du ou des candidat(s) choisi(s).

Cependant, en tout temps, les employés désireux d'obtenir une autre fonction, peuvent faire parvenir leur application par écrit à l'Employeur, sur une formule en triplicata, fournie par ce dernier, dont l'employé conserve sa copie; une copie est remise au Syndicat et l'Employeur conserve la copie originale. Cette formule devra être renouvelée à tous les six (6) mois. En tout temps, le Syndicat pourra s'enquérir auprès de l'Employeur, de toute information sur ce sujet. Tout employé qui a postulé un poste et qui ne l'obtient pas, peut, s'il se croit lésé, se prévaloir de la procédure de grief. Aux fins de l'application de cet article, la liste d'ancienneté de tous les employés sera affichée en permanence sur les tableaux d'affichage. Toutefois, si aucun employé n'a fait application à un poste devenu vacant ou si aucun employé ne peut remplir les exigences normales de la tâche, après le délai prévu à 15.01 c), l'Employeur accorde le poste à un nouvel employé et par la suite, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

- b) Dès la création d'un nouveau poste, un avis sera affiché sur le tableau bien en vue pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, feront parvenir leur application par écrit à l'Employeur, dans le délai prévu dans le présent paragraphe et ce, sur une formule en triplicata fournie par ce dernier. L'employé conserve sa copie, une copie est remise au Syndicat et l'Employeur conserve la copie originale. L'Employeur consent qu'en cas d'absence d'un salarié, son application puisse être

ARTICLE 15 - (suite)

- b) faite par l'intermédiaire du délégué syndical autorisé par l'appliquant dans les délais prévus au présent paragraphe. Le choix du candidat sera fait selon les stipulations de l'article 15.02 de la présente convention. A compter de la fin du délai prévu pour l'affichage, l'Employeur aura cinq (5) jours ouvrables consécutifs maximum, pour déterminer le choix du candidat. Après ce délai, le candidat choisi sera transféré et bénéficiera de la période d'essai prévue au paragraphe 15.02 c) du présent article.
- c) Dans le cas de transfert de caractère permanent sur une autre tâche, l'employé ayant été choisi en vertu des paragraphes 15.01 a), 15.01 b) qui précèdent, doit bénéficier d'un essai de quinze (15) jours ouvrables de la date effective de son transfert. Si au cours d'un tel essai, l'Employeur trouve que l'employé ne peut accomplir les exigences normales du poste, l'Employeur réinstalle l'employé dans son emploi précédent. Dans le dernier cas, si l'employé lève un grief, la preuve incombe à l'Employeur. En tout temps durant la période d'essai prévue au présent paragraphe, l'employé peut décider de retourner à son ancien poste, au taux et avec les avantages de son ancienne occupation.

15.02 L'Employeur accordera l'occupation en question à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi les signataires, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction, et qu'il consente à la période d'attente nécessaire à l'entraînement de son remplaçant, de façon à ne pas nuire aux opérations de l'usine. Au plus tard, cinq (5) jours ouvrables après la fin de l'affichage, l'Employeur doit afficher le nom du ou des candidat(s) choisi(s) avec copie au Syndicat.

15.03 Pour tout transfert d'une tâche à une autre, ou d'un département à un autre, l'Employeur doit procéder par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 Pour tout changement technologique ou toute nouvelle opération, l'Employeur doit permettre à l'employé affecté de s'adapter audit changement technologique, ou à toute nouvelle opération.

16.02 Si une diminution de main-d'oeuvre due à un changement technologique ou à toute nouvelle opération devenait nécessaire, l'Employeur s'engage, en conformité avec l'article 14 de la présente convention, à reclassifier les employés affectés dans d'autres départements ou à d'autres postes.

16.03 Advenant le cas où il n'y aurait aucune possibilité de reclassification, l'Employeur notifiera le Syndicat et les employés affectés au moins un (1) mois à l'avance, afin de leur permettre de se trouver un emploi.

Pour chaque semaine avant la fin de la période précitée et pour laquelle l'employé aura été mis à pied, l'Employeur paiera à l'employé, son salaire hebdomadaire régulier.

ARTICLE 17 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL17.01 Principe général

L'Employeur doit prendre les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail, et les informer des risques inhérents à leur travail.

17.02 Fonction du comité de sécurité-santé

- a) Le comité paritaire de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec. Ces normes et ces règlements font partie intégrante de la présente convention collective. Tout salarié ou le Syndicat peut déposer un grief en vertu de ces règlements, ou en vertu de l'existence de toute condition ou situation dangereuse préjudiciable à la santé et à la sécurité des travailleurs.
- b) Chacune des parties peut utiliser à ses frais, l'aide de conseillers extérieurs en matière de sécurité et de santé qui peuvent participer à tous travaux reliés au comité de sécurité.

17.03 Réunions et procès-verbaux

- a) Le comité de sécurité se réunit au minimum une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.
- b) Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivi d'un procès-verbal.

17.04 Statistiques, rapports, études ou travaux

L'Employeur remet aux membres du comité toutes les statistiques déclarées à la Commission des Accidents de Travail, ainsi que toute autre statistique fournie par le gouvernement, permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans l'entreprise.

De même, l'Employeur s'engage à remettre aux membres du comité, copies des rapports d'accidents ou toute statistique déclarée, tous rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués, concernant la sécurité et la santé des travailleurs.

17.05 Tout examen médical nécessité par l'Employeur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire. Tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

17.06 Inspection gouvernementale de sécurité-santé

Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections, études, enquêtes, sont remis aux deux (2) parties.

17.07 Travail dans la chambre froide

Lorsqu'un employé est requis d'aller travailler dans les chambres froides, si tel employé a les sangs réchauffés ou qu'il est en sueur, l'Employeur doit lui accorder une période de dix (10) minutes, afin de se tempérer, et de s'habiller en conséquence. Le temps accordé à cet effet débute avec le départ de son travail du moment et se termine à l'arrivée de l'employé à son nouveau travail.

17.08 Toilettes

L'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires pour que les employés qui ont besoin d'aller aux toilettes puissent le faire le plus tôt possible.

ARTICLE 18 - TRAVAIL DANGEREUX

- 18.01 a) Compte tenu des conditions de travail qui doivent prévaloir dans l'entreprise, et conformément aux dispositions et aux procédures décrites à la loi 17 et des règlements, un salarié peut refuser d'effectuer un travail dangereux pour sa santé et sa sécurité, et ce, sans perte de salaire. Dans un tel cas cependant, le salarié pourra être affecté à une autre tâche jusqu'à ce que la défektivité soit corrigée. De plus, aucun autre salarié ne sera tenu d'effectuer ledit travail dangereux.
- b) Dans le cas où il n'y aurait pas entente entre le salarié et son contremaître, concernant l'application du paragraphe 18.01 a) qui précède, le cas sera soumis au Comité de santé et sécurité prévu à la présente convention. S'il y avait décision unanime des membres du Comité de santé et sécurité, la décision s'appliquera.
- c) A défaut d'une décision unanime, le cas sera référé à un inspecteur de la Commission de la santé et sécurité au travail, pour enquête et décision, laquelle décision s'appliquera. Cependant, pendant la durée d'application du processus prévu au présent paragraphe, le salarié ne sera tenu d'effectuer ledit travail dangereux, et ce, sans perte de salaire.
- d) Aucune mesure disciplinaire ne peut être exercée à la suite d'un refus pour travail dangereux effectué dans le cadre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

18.02 Premiers soins

L'Employeur met à la disposition des salariés un service de premiers soins adéquat, pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail et conforme au règlement no. 33 des Règlements de la Commission des Accidents du Travail (avec médicaments pour soigner les problèmes de fiel dans les yeux).

18.03 Transport en cas d'accident

L'Employeur fournit à ses frais, le transport à l'hôpital ou chez un médecin, selon le cas, à un employé blessé à l'usine.

18.04 Employé handicapé

Un salarié qui, suite à un accident, demeure handicapé, le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste disponible et vacant, sur lequel il peut normalement accomplir les exigences normales.

A défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste du plus jeune salarié sur lequel il peut accomplir les exigences normales du poste.

Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

ARTICLE 18 - (suite)18.05 Première journée d'accident de travail

Lorsqu'un salarié subit une maladie occupationnelle ou un accident de travail d'une durée ~~de~~ supérieure à cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur lui paiera la totalité de sa première journée d'absence.

ARTICLE 19 - PAIE

- 19.01 Le salaire sera payable généralement par chèque, le jeudi de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour ouvrable précédent.
- 19.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés, avec leur paie:
1. le nom et prénom du salarié;
  2. la date de la période de paie;
  3. le nombre d'heures travaillées;
  4. le temps supplémentaire;
  5. le salaire brut;
  6. les déductions effectuées;
  7. le salaire net.
- 19.03 Toute erreur dans la paie d'un employé lui est remise au plus tard la semaine suivante, au moyen d'un chèque spécial.
- 19.04 Les employés travaillant de nuit, recevront leur paie le jeudi matin.
- 19.05 Le salaire payable toutes les semaines sera le salaire gagné la semaine précédente.

ARTICLE 20 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 A compter du premier lundi qui suit la ratification de la présente convention, la semaine régulière de travail pour les employés, est de quarante (40) heures de travail, réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 20.02 Horaires de travail
- a) Pour la durée de la présente convention collective, la journée régulière de travail est de neuf (9) heures réparties entre 6:30 heures et 17:00 heures le lundi, mardi, mercredi, jeudi, et entre 6:30 heures et 16:00 heures le vendredi, pour les employés travaillant de jour; et entre 15:30 heures et 2:00 heures le lundi, mardi, mercredi et jeudi et entre 15:30 heures et 1:00 heure le vendredi, pour les employés travaillant de soir.
- Advenant le cas où l'abattage termine plus tôt que prévu, les préposés du ménage pourront, s'ils le désirent, débuter avant l'heure qui leur est cédulée.
- b) Il est entendu que la pratique actuelle sera maintenue, quant aux horaires de travail.
- 20.03 Prime de nuit - Prime de chef d'équipe
- a) Tout salarié régulier appelé à travailler entre 17:00 heures et 7:00 heures est considéré comme travaillant sur une équipe de nuit, et il bénéficie d'une prime de trente cents (\$0.30) l'heure, sauf pour toute période de temps où il serait rémunéré au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 20 - (suite)

- 20.03 b) Tout salarié reconnu comme chef d'équipe reçoit une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure, sauf pour toute période de temps où il serait rémunéré au taux de temps supplémentaire.

ARTICLE 21 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 Tout travail exécuté par l'employé en dehors ou en surplus de la journée régulière, est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%).
- 21.02 Tout travail exécuté le samedi par un employé est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%).
- 21.03 Tout travail exécuté le dimanche par un employé est rémunéré au taux régulier majoré de cent pourcent (100%).

- 21.04 Le temps supplémentaire est offert sur une base volontaire, en commençant par l'employé ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales de la tâche. Cependant, si l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant d'employés pour effectuer le temps supplémentaire nécessaire, il désignera des salariés qui auront l'obligation d'effectuer le temps supplémentaire demandé, en commençant par les plus jeunes sur la liste d'ancienneté, à moins que ces derniers ne puissent accomplir les exigences normales de la tâche.

Cependant, aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trois (3) heures par semaine en temps supplémentaire. De plus, l'exécution du temps supplémentaire est toujours volontaire le samedi et le dimanche.

- 21.05 Pour chaque absence autorisée selon les dispositions de la convention collective survenant un jour ouvrable, le nombre d'heures d'absence sont considérées comme des heures effectivement travaillées, pour le calcul du temps supplémentaire.

ARTICLE 22 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

- 22.01 Période de repos

Tous les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire par demi-journée de travail. Ces arrêts comprennent les allées et venues des salariés et ne doivent pas faire cesser la production pour une durée de plus de quinze (15) minutes.

- 22.02 Des périodes de repos de quinze (15) minutes seront réparties comme suit:

- a) dans l'avant-midi, entre 9:00 heures et 10:00 heures; dans l'après-midi, entre 15:00 heures et 15:30 heures;
- b) si le travail se termine après 15:15 heures, la période de repos s'appliquera;
- c) pour les salariés de l'équipe de nuit, la pratique actuelle sera maintenue.

- 22.03 Dans le cas d'un arrêt forcé des opérations d'au moins quinze (15) minutes entre 9:00 heures et 10:00 heures ou entre 15:00 heures et 15:30 heures, les employés concernés sont considérés comme ayant pris leur période de repos, à moins que l'Employeur ait exigé que lesdits employés demeurent sur les lieux de leur travail. Cette période de quinze (15) minutes de repos sera le temps écoulé entre l'arrêt et la reprise du travail.

ARTICLE 22 - (suite)

- 22.03 Dans l'esprit de cet article, il est entendu que des périodes de repos équivalentes seraient applicables également pour une équipe de soir ou de nuit complète. Pour une équipe de soir ou de nuit partielle ou temporaire, la ou lesdites périodes de repos seraient alors réparties d'après une entente entre les deux parties.
- 22.04 Le salarié qui est appelé à travailler trois (3) heures et plus en temps supplémentaire, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes, après deux (2) heures.
- 22.05 Période de repas
- a) Une période d'une (1) heure ininterrompue est allouée à chaque salarié pour prendre le repas du midi; cette période se situe entre 11:45 heures et 13:15 heures;
  - b) pour les salariés de l'équipe de nuit, la pratique actuelle sera maintenue;
  - c) tout travail effectué à l'intérieur des heures de repas déterminées ci-haut sera rémunéré au taux de temps supplémentaire, sauf pour les chauffeurs de camion.

ARTICLE 23 - MINIMUM DE PAIE

- 23.01 Pour chaque fois qu'un salarié se rapporte au travail au cours de ses heures régulières de travail, sans avoir été averti au préalable qu'il n'y a pas de travail pour lui, le salarié reçoit l'équivalent de trois (3) heures payées à son taux de salaire régulier. Cependant, l'employé qui travaille au cours d'une journée, reçoit un minimum de trois (3) heures payées à son taux de salaire régulier.
- 23.02 Tout salarié qui se rapporte aux heures de temps supplémentaire cédulées pour l'employé, sans avoir été avisé du contraire au préalable, reçoit une rémunération minimum équivalente à deux (2) heures de travail au taux de temps supplémentaire.
- 23.03 L'employé est considéré être à son travail et est payé à son taux régulier, lorsqu'il est à la disposition de l'Employeur et qu'il est obligé de demeurer à l'usine jusqu'à la reprise de son travail.
- 23.04 Tout salarié a droit, pour chaque semaine où il est au travail, à un minimum de paie équivalant à trente-cinq (35) heures régulières de travail. Ces heures garanties sont payées au taux régulier de l'employé.

ARTICLE 24 - VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

- 24.01 L'Employeur convient de fournir un nombre suffisant et d'entretenir gratuitement les sarraux, jacquettes thermos, les nets, les tabliers cirés, gants de caoutchouc et gants d'acier dont les salariés ont besoin dans l'exécution de leurs fonctions. L'Employeur convient de remplacer de telles pièces vestimentaires lorsque nécessaire et de les garder en bon état; il est entendu que les pièces vestimentaires doivent être gardées à l'établissement. De plus, l'Employeur fournit des vêtements chauds aux salariés travaillant au congélateur ou frigidaire.

ARTICLE 24 - (suite)

- 24.02 L'Employeur fournit en quantité suffisante, et gratuitement, les outils requis dans l'exercice de leurs fonctions, à tous ses salariés, et les entretient en bon état.
- 24.03 Pour tout remplacement desdits outils ou vêtements de travail, l'employé devra rapporter lesdits outils ou vêtements de travail, pour en obtenir des nouveaux.
- 24.04 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention collective, l'Employeur met à la disposition des salariés travaillant sur la chaîne, un minimum de onze (11) bancs appropriés, y compris les deux (2) bancs des inspecteurs.

ARTICLE 25 - VACANCES PAYEES

- 25.01 Le salarié qui compte moins d'un (1) an d'ancienneté le dernier jour du mois d'avril de l'année en cours, a droit à une (1) journée de congé payée pour chaque mois d'ancienneté, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, payables au taux de quatre pourcent (4%) de son salaire gagné. Cependant, tout salarié ayant droit à moins de cinq (5) jours ouvrables de vacances, peut compléter une semaine de calendrier à ses frais.
- 25.02 Le salarié qui compte un (1) an d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans le dernier jour du mois d'avril de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées, au taux de quatre pourcent (4%) de son salaire gagné durant l'année de référence.
- 25.03 Le salarié qui compte cinq (5) ans d'ancienneté et plus le dernier jour du mois d'avril de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pourcent (6%) de son salaire gagné durant l'année de référence.
- 25.04 Le salarié qui compte douze (12) ans d'ancienneté et plus le dernier jour du mois d'avril de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pourcent (8%) de son salaire gagné durant l'année de référence.
- 25.05 La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée sur le salaire gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année précédente, selon les dispositions des paragraphes 25.01, 25.02, 25.03 et 25.04 qui précèdent.
- 25.06 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit aux bénéfices des jours de congés annuels qu'il a accumulés pendant l'année de référence, ainsi que pendant l'année en cours, mais qu'il n'a pas pris jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées ci-haut au présent article.
- Dans le cas du décès d'un salarié, ces bénéfices sont alors versés à ses héritiers légaux.
- 25.07 Période de vacances
- Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours. Cependant, il est loisible à l'employé d'exiger de prendre ses vacances entre le 1er mai et le 15 octobre de l'année en cours.
- 25.08 Choix des vacances
- a) L'employé qui désire prendre ses vacances entre le 1er mai et le 15 octobre, doit indiquer à l'Employeur, entre le 1er mars et le 15 mars, son choix de dates de vacances; sinon,

ARTICLE 25 - (suite)

- 25.08 a) il doit s'accommoder des dates restantes. Dans ce dernier cas, l'Employeur accorde les vacances par ordre d'ancienneté en accord avec le ou les employés concernés.
- b) L'Employeur fixe par ordre d'ancienneté, en accord avec le salarié, le choix des vacances entre le 1er mars et le 15 mars. L'Employeur affiche dans ses établissements dans les premiers jours du mois d'avril, la liste du choix des vacances. La période de vacances de chaque employé n'est pas interchangeable, sauf s'il y a accord entre l'Employeur et le ou les employés concernés.
- 25.09 L'employé qui se marie a droit à la priorité d'ancienneté quant au choix de la période de ses vacances, à la condition d'avoir fait son choix entre le 1er mars et le 15 mars.
- 25.10 Paie de vacances  
La paie de vacances est remise au salarié en même temps que la paie qui précède son départ pour vacances. Pour le paiement de chaque semaine de vacances, l'Employeur remet à l'employé, un chèque spécial.
- 25.11 Toute journée de fête mentionnée à l'article 26.01 tombant durant la période de vacances de l'employé, devra être remplacée par une (1) journée qui est prise le jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement ses vacances.

ARTICLE 26 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

- 26.01 Il est convenu que pour tous les salariés, les fêtes suivantes seront chômées et payées:
1. Après-midi de la veille du Jour de l'An;
  2. Jour de l'An;
  3. Lendemain du Jour de l'An;
  4. Vendredi saint;
  5. Lundi de Pâques;
  6. Fête de Dollard;
  7. La St-Jean-Baptiste;
  8. Le 1er juillet;
  9. La Fête du Travail;
  10. Le Jour de l'Action de Grâce;
  11. L'après-midi de la Veille de Noël;
  12. Jour de Noël;
  13. Lendemain du Jour de Noël;
  14. Le jour de l'anniversaire du salarié ou, à la demande du salarié, tout autre jour convenu après entente avec l'Employeur.
- 26.02 Les fêtes chômées et payées le seront aux dates suivantes:
- 1982-1983
1. Fête du Travail: 6 septembre 1982
  2. Action de Grâce: 11 octobre 1982
  3. Veille de Noël: midi, le 23 décembre 1982
  4. Noël: 24 décembre 1982
  5. Lendemain de Noël: 27 décembre 1982
  6. Veille du Jour de l'An: midi, le 30 décembre 1982
  7. Jour de l'An: 31 décembre 1982
  8. Lendemain du Jour de l'An: 3 janvier 1983
  9. Vendredi Saint: 1er avril 1983
  10. Lundi de Pâques: 4 avril 1983
  11. Fête de Dollard: 23 mai 1983
  12. St-Jean-Baptiste: 24 juin 1983
  13. Confédération: 1er juillet 1983
  14. Jour d'anniversaire du salarié

## ARTICLE 26 - (suite)

26.03 1993 - 1984

1. Fête du Travail: 5 septembre 1983
2. Action de Grâces: 10 octobre 1983
3. Veille de Noël: midi, le 23 décembre 1983
4. Noël: 26 décembre 1983
5. Lendemain de Noël: 27 décembre 1983
6. Veille du Jour de L'An: midi, le 30 décembre 1983
7. Jour de l'An: 2 janvier 1984
8. Lendemain du Jour de L'An: 3 janvier 1984
9. Vendredi Saint:
10. Lundi de Pâques:
11. Fête de Dollard:
12. St-Jean-Baptiste: 25 juin 1984
13. Confédération: 2 juillet 1984
14. Jour d'anniversaire du salarié.

26.04 Le montant remis à chaque salarié pour chacune des fêtes chômées et payées, représentera l'équivalent d'un cinquième (1/5) de sa semaine régulière de travail pour chaque journée de congé et un dixième (1/10) de sa semaine régulière de travail, pour chaque demi-journée (1/2) de congé. Les heures ainsi payées pour ces congés le seront au taux régulier de chaque employé. Toutefois, un salarié qui reçoit des prestations de la Commission de la santé au travail bénéficiera du paiement de la différence entre le montant prévu au précédent paragraphe et ce qu'il touche de la CSST. Pendant les deux (2) premières années suivant l'accident de travail, après cette période l'employé n'est plus éligible au paiement de ces fêtes.

26.05 L'employé est éligible aux fêtes chômées et payées à la condition qu'il ait travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit une fête chômée et payée, sauf dans les cas suivants:

- a) si l'employé s'absente du travail pour une raison prévue à la convention collective;
- b) si l'employé a obtenu la permission de s'absenter de l'Employeur;
- c) si l'employé ne se rend pas au travail à cause de maladie, accident ou tout autre motif valable dont la preuve incombe à l'employé;
- d) si l'employé est mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables, précédant ou suivant le congé.

26.06 Tous les employés qui acceptent de travailler à une des fêtes chômées et payées telles que ci-haut mentionnées, seront rémunérés au taux du salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) pour chacune des heures travaillées, en plus du paiement de ladite fête.

ARTICLE 27 Congés de maladie27.01 Congés payés pour maladie

Tout salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté avec l'Employeur se voit créditer une (1) journée de congé de maladie par deux (2) mois d'ancienneté, soit un maximum de six (6) journées de congé de maladie par année de calendrier.

ARTICLE 27 - (suite)

- 27.02 Au 1er décembre de chaque année, un salarié qui a une (1) année et plus d'ancienneté avec l'Employeur, se voit créditer six (6) journées de congé de maladie par année de calendrier.
- 27.03 Au 1er décembre de chaque année, un salarié qui a sept (7) années et plus d'ancienneté avec l'Employeur, se voit créditer huit (8) journées de congé de maladie par année de calendrier.
- 27.04 En cas d'absence due à la maladie, l'employé avise son supérieur immédiat ou toute autre personne autorisée à cet effet, dès la première journée de son absence, à moins d'impossibilité physique.
- 27.05 Les congés de maladie tels que définis à 27.01, 27.02 et 27.03 qui n'auront pas été utilisés au 30 novembre de chaque année, seront payés à chaque employé sur un chèque spécial, au plus tard le 31 décembre de l'année en cours, au taux régulier de l'employé.
- 27.06 Pour toute absence de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs de l'employé, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
- 27.07 Dans le cas où son emploi prend fin, l'employé ou ses héritiers légaux recevra ou recevront le paiement des journées de maladie créditées et non payées depuis le 1er décembre de l'année en cours, jusqu'à la date de son départ.
- 27.08 L'employé absent pour cause de maladie, reçoit une rémunération équivalente à un cinquième (1/5) de la semaine régulière de travail payée au taux régulier de l'employé au moment du paiement.

ARTICLE 28 - CONGE DE MATERNITE

- 28.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- 28.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation du médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du début du septième (7<sup>e</sup>) mois de sa grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement.
- 28.03 De plus, conformément aux dispositions décrites à la Loi 17, la salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comporte des dangers physiques pour l'enfant à naître, ou à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement, selon le cas.

ARTICLE 28 - (suite)

- 28.04 La salariée reprend normalement le travail entre le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) et le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin. Cependant, dans ce cas précis, ladite absence ne devra pas se prolonger au-delà de la période prévue à l'article 13.04 c).
- 28.05 A la suite de son accouchement, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour s'occuper de son enfant. Pendant un tel congé, la salariée n'accumulera pas d'ancienneté, mais son ancienneté déjà acquise au moment du début d'un tel congé sera maintenue.
- Dans un tel cas, la salariée avisera l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la date de son accouchement de son désir de se prévaloir d'un tel congé. De même, la salariée aura le loisir de reprendre son emploi en tout temps pendant la durée de son congé sans solde, à la condition d'avertir l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance de la date de son retour au travail.
- 28.06 Après une absence à la suite d'un congé de maternité, la salariée revient au travail avec pleine ancienneté sur son poste régulier de travail; de plus, la salariée a droit au paiement des fêtes chômées et payées qui surviennent durant son congé de maternité, le tout payable au moment de son retour au travail.

ARTICLE 29 - CONGES SOCIAUX

- 29.01 Tout salarié a droit à des congés sociaux pour participer ou assister aux événements suivants:
- a) à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours;
  - b) à l'occasion du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-frère, sa belle-soeur, ses beaux-parents: trois (3) jours;
  - c) à l'occasion du décès d'un grand-parent ou d'un beau-grand-parent: deux (2) jours;
  - d) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours;
  - e) à l'occasion du décès d'un parent ou de la naissance ou adoption d'un enfant: un (1) à trois (3) jours (sans paie).
-

ARTICLE 29 - (suite)

- 29.02 Dans tous les cas de la prise de tel congé, l'employé avise son supérieur immédiat ou toute autre personne autorisée à cet effet le plus tôt possible et, au plus tard, dès la première journée de son absence.
- 29.03 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 29.01 e), ces congés sont payés au taux de un cinquième (1/5) de la semaine régulière de travail, et les journées sont payées en autant qu'elles tombent sur des jours ouvrables.
- 29.04 Sauf dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, dans le cas de congés pour décès, ces congés doivent être pris entre le jour du décès et celui des funérailles.
- 29.05 Pour tout congé social ci-haut mentionné, l'Employeur peut exiger qu'on lui fournisse une preuve.

ARTICLE 30 - ASSURANCES

- 30.01 Le régime d'assurance collective demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
- 30.02 L'Employeur paie une prime hebdomadaire équivalant à \$2.35 pour un salarié célibataire et à \$3.05 pour un salarié marié, à compter du 8 juillet 1982. Ces primes sont considérées comme la contribution de l'Employeur aux primes du régime d'assurance collective choisi par le Syndicat. De plus, la contribution hebdomadaire de l'Employeur sera portée à \$2.49 pour un salarié célibataire et \$3.23 pour un salarié marié, à compter du 8 juillet 1983.
- 30.03 L'Employeur consent à déduire de la paie hebdomadaire des salariés, leurs contributions au plan d'assurance collective. Le salarié devra remettre une autorisation écrite à l'Employeur, pour effectuer une telle déduction de ses contributions.
- 30.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur remettra les primes d'assurance ainsi déduites, ainsi que sa contribution au régime d'assurance au responsable des assurances désigné par le Syndicat.
- 30.05 Tout salarié couvert par cette convention collective devra participer au plan d'assurance collective aux conditions énoncées dans la police d'assurance.

ARTICLE 31 - CANTINE ET CAFETERIA

- 31.01 L'Employeur peut installer dans le local de la cafétéria, des machines distributrices dont les profits vont au fonds social des employés, qui est administré par le comité de loisirs des employés.
- 31.02 L'Employeur s'engage à aménager des locaux de sorte à agrandir la cafétéria et de sorte à permettre l'installation de casiers individuels pour les vêtements des employés. Ceci se fera pendant la durée de la convention collective.
- 31.03 L'Employeur continue de fournir gratuitement un espace pour le stationnement des voitures des employés. L'Employeur doit mettre à la disposition des employés, un espace convenable et satisfaisant pour le repas du midi.

ARTICLE 32 - CHAUFFEURS DE CAMION

- 32.01 La semaine régulière pour les chauffeurs de camion est répartie du lundi au vendredi inclusivement.
- 32.02 Tout travail accompli par un chauffeur de camion après douze (12) heures de travail par jour ou après quarante-quatre (44) heures de travail par semaine, est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

Tout travail exécuté le dimanche par un chauffeur est rémunéré au taux régulier majoré de cent pourcent (100%).

- 32.03 Pour chaque repas, le camionneur a droit à une (1) heure payée et incluse dans les heures de travail.
- 32.04 S'il advenait qu'un camionneur couche à l'extérieur, une période de huit (8) heures est allouée et non payée pour le coucher, et l'Employeur accorde une allocation de \$30.00 pour ledit coucher.
- 32.05 L'Employeur s'engage à défrayer 75% du coût de l'uniforme d'un chauffeur, après qu'il aura complété au moins six (6) mois de travail comme chauffeur pour l'Employeur.

Si le salarié quitte son emploi avant six (6) mois, après qu'il a reçu son uniforme, il devra défrayer le coût total de son habit, qui sera déduit sur sa dernière paie.

L'entretien sera aux frais du salarié.

Un uniforme comprend:

- 2 pantalons
- 3 chemises
- 1 cravate
- 1 veston avec écusson

ARTICLE 33 - DROITS ACQUIS

- 33.01 A moins de stipulation expresse au contraire dans la présente convention collective, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissaient avant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 34 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 34.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de donner l'interprétation aux termes "grève et contre-grève" le sens qui leur est donné par le Code du Travail.
- 34.02 Pendant la durée de la présente convention collective, les parties contractantes conviennent qu'il n'y aura pas de grève, contre-grève ou tout autre moyen de pression, pour appuyer une revendication ou un grief.

ARTICLE 35 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 35.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 36 - DUREE

36.01 Sauf en ce qui a trait à l'Annexe "B" et l'article 30, qui s'appliquent depuis le 8 juillet 1982, la présente convention collective prend effet le 1er novembre 1982 et le demeure jusqu'au 7 juillet 1984.

L'ancienne convention s'applique donc jusqu'au 1er novembre 1982.

36.02 L'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à cette convention collective de travail, en donnant avis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.

36.03 Pendant les négociation de renouvellement, les deux parties conviennent que la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce le droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce vingt-deuxième (22<sup>e</sup>) jour du mois d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-deux (1982).

VOLAILLES VINCENT LTEE.

PAR:

*J. Monahan*  
*Genevieve*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE VOLAILLES  
VINCENT LTEE. (C.S.N.)

PAR:

*Jacques Lalaurie*  
*Jeanne d'Arc Gaudreault*  
*Lucette Robitaille*  
*Dean Bonifant (CSN)*

A N N E X E " A "

FORMULE DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, j'autorise et je requiers que l'Employeur VOLAILLES VINCENT LTEE déduise de mon salaire le droit d'entrée (dans le cas d'un nouveau membre) et la contribution syndicale déterminée par l'assemblée générale du Syndicat, laquelle contribution devra être remise au Syndicat des Employés de Volailles Vincent Ltée. (C.S.N.).

Cette autorisation est valable pour la durée de la convention collective, cependant, elle est révocable de ma part, entre le soixantième (60è) et le trentième (30è) jour de la date d'expiration de ladite convention.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 198 \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Témoin

A N N E X E " B "

ECHELLES D'APPRENTISSAGE:

- a) A l'embauchage: taux régulier, moins quarante cents (\$0.40) l'heure;
- b) 6 mois après la date d'embauchage: taux régulier;
- c) taux d'étudiant: 8 janvier 1983: \$7.25 l'heure  
8 janvier 1984: \$7.75 l'heure

ECHELLES DE SALAIRE (taux régulier):

A compter du 8 juillet 1982, et ce, jusqu'au 7 juillet 1984, l'échelle des salaires qui suit est en vigueur, sans compter les sommes prévues par la clause d'indexation:

<u>Concierge</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Chauffeurs</u>	<u>Ménage</u>	<u>Maintenante</u>
\$ 8.84	\$8.84	\$8.84	\$9.19	\$8.84	\$9.19

RETROACTIVITE

Chaque salarié ayant de l'ancienneté à la date d'acceptation des offres patronales par l'assemblée générale du Syndicat, recevra en guise de rétro-activité, pour chaque heure payée selon le taux applicable, c'est-à-dire au taux régulier, taux majoré (temps et demi et temps double), la différence entre le salaire en vigueur au 7 juillet 1982 et le nouveau salaire en vigueur au 8 juillet 1982, tel que prévu aux échelles ci-haut mentionnées.

Cette somme sera versée sur un chèque à part, au plus tard le 28 octobre 1982.

INDEXATION

L'indexation sera calculée en prenant comme point de référence au départ, l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) publié par statistiques Canada le ou vers le quinze (15) juillet 1982 pour le mois de juin de la même année.

Toute augmentation de l'indice équivaldra à un ajustement des salaires de l'ordre de un cent (\$0.01) l'heure par 0.5 point. L'ajustement des salaires, s'il y a lieu, entrera en vigueur au mois d'octobre 1982, dès que nous connaissons l'indice de septembre qui est publié le ou vers le quinze (15) octobre 1982, en autant qu'il y ait eu augmentation de l'indice de

A N N E X E " B " (suite)

INDEXATION

huit (8) points complets. Les autres ajustements se feront par la suite à tous les trois (3) mois, à raison d'un cent (\$0.01) l'heure par 0.5 point. Les fractions de point non utilisées seront reportées au trimestre suivant. Les sommes indexées sont ajoutées au salaire.

Cette clause d'indexation s'applique jusqu'à juillet mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984) et, nonobstant l'article 36.03 et le paragraphe 3 du présent annexe, le dernier paiement de l'indexation s'effectuera le ou vers le 15 ~~juillet~~ <sup>juin</sup> 1984. *B. J. D. J.*

DUREE DE L'ANNEXE "B"

1. La présente annexe entre en vigueur le 8 juillet 1982 et le demeure jusqu'au 7 juillet 1984.
2. L'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à cette annexe en donnant avis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.
3. Après son expiration et pendant la négociation pour son renouvellement, toutes les dispositions contenues dans la présente annexe "B" demeure en vigueur et continuent de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève et de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 22<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 1982.

VOLAILLES VINCENT LTEE.

*J. Vincent*  
*Alouette*  
   
 

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE. (CSN)

*Jacques Dubouay*  
*Jeanne d'Arc Gaudreau*  
*Simette Robitaille*  
*René Houliou (CSN)*

A N N E X E "C"

Les employées ne sont pas affectées aux fonctions ci-après énumérées:

1. transporter les cageots d'oiseaux vivants;
2. accrocher les oiseaux vivants;
3. pelleter;
4. opérer des boyaux pour le vacuum à l'éviscération;
5. transporter des contenants au département des viscères;
6. transférer les oiseaux de la ligne d'abattage à la ligne d'éviscération.

.....

ANNEXE " D "

Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté  
des employés dont les noms suivent, est reconnue comme suit:

Serge PELLAND	24 avril 1975
Adrien SYLVESTRE	26 avril 1975
Jacques COLLINS	27 avril 1975
Daniel ROSS	28 avril 1975
Denis AYOTTE	29 avril 1975

.....

LETTRE D'ENTENTE

MESSAGES TELEPHONIQUES

L'Employeur convient de transmettre tout message téléphonique reçu pour un employé alors au travail. Le message lui sera communiqué aussitôt que possible, en tenant compte des opérations normales de l'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 22<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 1982.

VOLAILLES VINCENT LTEE.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE (CSN)

Simon H

Bevellette

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Jacques Dadaury

Jeanne d'Arc Gendreau

Simette Gobeil

René Gobeil (CSN)

LETTRE D'ENTENTE

Pour faire suite aux pourparlers entre les parties, concernant le travail du dimanche ou des jours fériés, de la part d'un salarié cadre, le Syndicat convient que ce dit cadre peut poursuivre cette pratique, c'est-à-dire effectuer le chargement des camions, et ce, sans préjudice de sa part.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 22<sup>e</sup> jour du mois d'octobre 1982.

VOLAILLES VINCENT LTEE.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE. (CSN)

J. Simon A.

Geneviève

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Jacques Saboury

Jeanne Marie Gendreau

Lucretie Lefebvre

Deir Pommelet (CSN)

LET TRE D ' ENT EN TE

Entente entre le Syndicat et l'Employeur à l'effet que le poste de gardien de nuit est considéré comme un poste permanent. Cependant, l'Employeur peut refuser toute candidature s'il ne considère pas l'employé apte à accomplir la tâche.

Les heures régulières sont réparties entre 4:00 heures et 14:00 heures.

P.S. A moins d'avis contraire écrit, le préposé devra commencer son horaire à 4:00 heures.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 22<sup>e</sup> jours du mois d'octobre 1982.

VOLAILLES VINCENT LTEE.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE. (CSN)

*[Signature]*

*Jacques Lalaury*

*[Signature]*

*Jeanne d'Arc Gendreau*

\_\_\_\_\_

*Lucette Gauthier*

\_\_\_\_\_

*Marie-Louise Gauthier*

LETTRE D'ENTENTE

AFFICHAGE

Il est convenu que les avis ou documents affichés par le Syndicat sur le tableau qui lui est réservé à cette fin par l'Employeur doivent en aucune façon porter préjudice à l'Employeur dans ses relations d'affaires avec ses clients ou fournisseurs, si lesdits avis ou communications ne sont pas des affaires propres au Syndicat lui-même.

S'il arrivait que cesdits avis ou communications étaient préjudiciables, l'Employeur aura alors le droit de les enlever du tableau d'affichage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 22<sup>e</sup> jours du mois d'octobre 1982.

VOLAILLES VINCENT LTEE.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
VOLAILLES VINCENT LTEE (CSN)

*Jean A.*

*Michelle A.*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Jacques Palardy*

*Jeanne Marie Gendreau*

*Louise Robitaille*

*René Gauthier (CSN)*

