

1982 - 1984

10579-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

BLUE WATER SEAFOODS LIMITED,
Montréal, Province de Québec

'82 SEP 14 13 50
PAR MESSAGEUR

et/ou son successeur

ci-après appelée "la Compagnie",

Et:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALI-
MENTATION ET DE COMMERCE (United Food and Commercial
Workers International Union), FAT-COI, CTC, FTQ, (ou
son successeur à la suite d'une fusion ou d'une af-
filiation) pour et au nom de la section locale 625
représentant les employés de Blue Water Seafoods Li-
mited, et

ci-après appelée "l'Union".



PREAMBULE

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

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés de l'usine, tel que défini à l'article 2 de cette convention.
- 1.02 La Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet de ces employés tant que cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

- 2.01 L'unité de négociation comprend tous les employés sur la liste de paye de l'usine, i.e. tous les employés affectés à la production, la réception, la manutention, l'expédition, la livraison et l'entretien (incluant les ingénieurs stationnaires dans l'usine, sauf:

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION (suite)

- (1) Les gardiens, i.e. les gardes de sécurité;
- (2) Les contremaîtres, les surveillants et tous ceux d'un échelon supérieur à celui de contremaître;
- (3) Les employés de bureau;
- (4) Les vendeurs permanents et les commis préposés aux commandes;
- (5) Le personnel technique et les préposés au laboratoire (maximum d'un par équipe).

2.02 Représentants de la direction:

La Compagnie fournira à l'Union lors de la signature de cette convention une liste des noms des contremaîtres, incluant le gérant de l'usine, ainsi que leurs juridictions respectives. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans cette liste.

2.03 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la juridiction et la portée de cette convention, ou les employés exclus par cette convention ne pourront accomplir le travail qui normalement doit être fait par les employés de l'unité de négociation.

2.04 Genres masculin et féminin:

L'usage du genre masculin dans la présente convention sera considéré comme incluant également le genre féminin.

ARTICLE 3 - DIRECTION

3.01 Droits de la direction:

Sous la seule réserve des dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, l'emploi, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied et la suspension ou le renvoi d'employés pour juste cause appartiendront uniquement à la direction de la Compagnie.

3.02 Ni la Compagnie ni tout autre personne agissant pour la Compagnie n'interviendra d'aucune manière dans l'exercice des activités syndicales légales de tous les membres présents ou futurs ou dans les activités légales de l'Union dans le but de dominer, influencer, entraver ou discriminer.

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

3.04 La Compagnie s'engage à ne transiger d'aucune façon que ce soit avec une usine où il existe un grève syndicale, i.e. acheter, produire, vendre ou livrer.

ARTICLE 3 - DIRECTION (suite)

- 3.05 La Compagnie convient qu'elle ne demandera à aucun employé ni n'exigera de lui qu'il traverse une ligne de piquetage autorisée par l'Union.
- 3.06 La Compagnie convient de fournir un bureau aménagé à la section locale 625.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS

- 4.01 Objet:
La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de griefs satisfaisante dont le but sera de régler autant de griefs que possible promptement et sur-le-champ. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après se feront paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction.
- 4.02 La Compagnie reconnaît les délégués:
L'Union s'engage à nommer ou élire, et la Compagnie à reconnaître les délégués qui seront des employés réguliers de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.
- 4.03 Comité des griefs:
L'Union s'engage aussi à nommer ou élire un comité des griefs composé d'employés réguliers de la Compagnie, pour traiter des questions qui ne pourraient être réglées dans les 1^{ère}, 2^e ou 3^e étapes décrites à la section 4.04 ci-dessous. Le comité des griefs devra inclure le délégué en chef ou le président du local en plus de trois (3) autres membres du comité. Une liste des membres du comité des griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.
- 4.04 Etapas des griefs:
Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE

Entre l'employé lésé ou le délégué ou les deux, et le contre-maître du département où l'employé travaille. Si le grief relève du taux de salaire d'un employé, le délégué du département en sera avisé.

DEUXIEME ETAPE

Entre le délégué en chef et/ou le président de la section locale et le gérant de production ou son représentant désigné. Sur demande, les griefs présentés à cette étape le seront par écrit. Si une violation de la convention est alléguée, il devra être décrit clairement sous quels rapports la convention a été violée.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

TROISIEME ETAPE

Entre le comité des griefs et le gérant de l'usine. Un représentant accrédité de l'Union peut être appelé à participer si l'une ou l'autre des parties contractantes le désire. Les griefs présentés à cette étape seront soumis par écrit. Chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un comité d'arbitrage conformément à la section 4.06 de cet article.

Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre. Un délai sera accordé après entente mutuelle.

S'ils le désirent ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés lésés pourront être présents aux rencontres décrites aux trois (3) étapes ci-dessus mentionnées. Afin de hâter la procédure des griefs allégués, ceux-ci devraient être soumis dans un délai d'une (1) semaine à compter de la date de l'incident. A moins d'entente mutuelle entre la Compagnie et l'Union, pas plus de trois (3) jours ouvrables ne seront alloués pour considération entre chaque étape successive jusqu'à ce que le différend soit soumis à l'arbitrage en vertu de la section 4.06 de cet article.

La Compagnie convient que le délégué du département ou, si le délégué est absent, le délégué en chef de l'usine, doit être présent chaque fois qu'un employé a une entrevue notée dans son dossier au sujet de son travail ou de sa conduite, ou lors d'une discussion pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

4.05

Assemblées du comité des griefs:

Les assemblées du comité des griefs seront tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise après entente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef ou le président du Local. La Compagnie paiera l'employé ayant un grief ainsi que les membres du comité des griefs à leurs taux applicables pour le temps écoulé lors des rencontres du comité des griefs avec les représentants de la direction. Si un employé doit assister à ces rencontres en qualité de témoin, il sera payé à son taux applicable pour le temps ainsi écoulé.

NOTE:

Aux fins de cet article, le terme "jours ouvrables" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article 8.

4.06

Comité d'arbitrage:

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

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

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

Le comité d'arbitrage se réunira dans un délai de trois (3) semaines de la date de sa nomination dans le but d'entendre les représentations des deux parties et rendra une décision dans un délai de trois (3) semaines à compter de la date de la dernière session d'enquête. Ces délais peuvent être amendés par consentement mutuel des parties.

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

4.07 Violation de la convention:

Si la Compagnie ou l'Union allègue une violation de la convention à la suite des actions de leurs représentants, le grief pourra être traité selon la procédure de grief établie par cet article, commençant depuis la troisième étape. Les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à cette procédure ultérieurement si nécessaire.

4.08 Griefs au sujet des salaires:

Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un employé est réglé et que le résultat d'un tel règlement provoque une augmentation dans le taux de salaire de cet employé, l'augmentation sera payée rétroactivement à la date à laquelle l'erreur a été commise. Trois (3) jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la section 4.04.

4.09 Renvoi, suspension ou mise à pied:

Si un employé est renvoyé ou suspendu pour quelque raison que ce soit, ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il avisera promptement un membre du comité des griefs. Celui-ci devra dans les cinq (5) prochains jours ouvrables suivant la réception de l'avis de renvoi, de suspension ou de mise à pied par l'employé concerné, aviser par écrit le gérant de l'usine, énonçant les motifs de l'objection au congédiement,

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

à la suspension ou à la mise à pied. Le congédiement, la suspension ou la mise à pied constituera alors un grief et sera traité selon la procédure de grief décrite ci-dessus, commençant depuis la troisième (3^e) étape de la section 4.04. Subséquentement, s'il est décidé que l'employé a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, il sera réinstallé à son emploi antérieur et indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou recevra une indemnité moindre jugée équitable dans les circonstances.

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

- a) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention, avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.
- c) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis de par cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, sans aucune rémunération pour le temps perdu.
- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi de l'employé sera maintenue par le comité d'arbitrage.

La Compagnie avisera le même jour le président ou le délégué en chef ou son représentant désigné, du renvoi, de la suspension ou de la mise à pied d'un employé.

4.10

Toute lettre ayant trait à un avertissement, une réprimande ou une suspension sera remise à l'employé ou les employés concernés, dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'incident sauf lorsqu'un délai additionnel est requis pour fins d'enquête. Ladite ou lesdites lettres seront remises à l'employé ou les employés concernés sur les lieux de travail, sauf dans les cas où le ou les employés sont absents de leur travail.

Lorsqu'un (1) an s'est écoulé depuis la date d'un incident qui a donné naissance à un avis disciplinaire dans le dossier d'un employé ou à une mention défavorable relativement à sa conduite, la Compagnie ne peut se servir de cet avis ou de cette mention contre l'employé lors de toute mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 4.11 Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:
Si un employé croit qu'il a un grief, il devrait soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 4.04 ci-dessus. Dans l'intervalle, il devrait essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou par quelque officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief concernant un transfert peut être soumis, l'on devra tenir compte de l'habileté de l'employé à accomplir le travail demandé. Lorsqu'un transfert immédiat implique un changement extrême de température, un temps suffisant sera accordé aux employés pour se vêtir adéquatement.
- 4.12 Discussion entre délégué et contremaître:
Un délégué de l'Union ou, en son absence, le délégué en chef ou le président peut discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être de tout le département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion aura lieu à un moment compatible avec les opérations du département.
- 4.13 Affaires de l'Union:
L'Union convient que ses officiers, délégués et membres ne traiteront pas des affaires de l'Union durant les heures de travail pour lesquelles ils sont payés par la Compagnie, sauf avec la permission de celle-ci.
- Il est convenu que le délégué doit participer au règlement des griefs tel que prévu par cet article, et traiter de toute autre affaire d'Union prévue par la portée de cette convention.
- Afin de ne pas affecter la cédule de travail, le délégué demandera à son contremaître immédiat de faire les démarches nécessaires afin qu'il puisse laisser son travail dans un délai d'une (1) heure à compter du moment de sa requête. Lorsque la chose est possible, l'Union et la Compagnie s'efforceront de discuter des griefs allégués à la première et deuxième étape dans le département où l'incident est survenu.
- 4.14 Grève ou contre-grève:
Pendant la durée de cette convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) et l'Union convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, d'arrêt de travail ou de grève.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Retenue syndicale:
Sur réception d'une autorisation écrite signée par les employés, la Compagnie déduira de la paye de chaque employé:
- a) les frais d'initiation: cette déduction sera faite de la paye d'un employé dans la semaine de paye suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation aura été reçue par la Compagnie, et

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE (suite)

- b) la cotisation syndicale: cette déduction sera faite de la paye de l'employé dans sa deuxième semaine de paye de chaque mois pendant la durée de cette convention.

Deux fois le montant de la cotisation syndicale mensuelle régulière sera déduit en une seule retenue mensuelle si l'employé était absent lors de la retenue précédente ou si sa paye ne pouvait couvrir le montant de la cotisation.

- c) contributions spéciales: les contributions spéciales seront perçues des membres de l'Union sur présentation par l'Union d'un avis approprié, pourvu que ces contributions spéciales soient prélevées conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

5.02

Membres:

La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi pour tous les employés actuels d'être membres de l'Union, et pour les nouveaux employés de devenir membres de l'Union dès la septième (7^e) journée ouvrable.

5.03

Paie:

Tous les employés membres de l'Union devront payer leurs frais d'initiation, leurs cotisations et cotisations spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 5.01, sous-sections a), b) et c) de cet article.

5.04

Remise des retenues:

La Compagnie remettra le montant total ainsi déduit de tous les employés membres de l'Union avec une liste des employés pour lesquels la déduction a été faite, au secrétaire financier de l'Union le ou avant le vingtième (20^e) jour du mois de calendrier suivant. L'autorisation ci-dessus mentionnée se prolongera durant les périodes de mise à pied et de réengagement pourvu que l'ancienneté de l'employé ne soit pas rompue.

5.05

Montant des frais d'initiation et des cotisations:

L'Union informera la Compagnie par écrit du montant des frais d'initiation et des cotisations autorisés par les employés membres de l'Union conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

ARTICLE 6 - VACANCES

6.01

Vacances calculées au 1^{er} mai:

Les vacances seront basées sur le service accumulé au 1^{er} mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1^{er} mai 1982, chaque employé aura droit à des vacances avec paye calculée comme suit:

ARTICLE 6 -- VACANCES (suite)

6.02 Premières vacances:

Les employés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables avec quatre pour cent (4%) des gains accumulés au 1^{er} mai de l'année en cours comme paye de vacances.

6.03 Echelle des vacances:

L'année suivante et les années subséquentes, les employés recevront les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

1 an de service depuis la date d'embauchage	2 semaines	4% des gains accumulés au 1 ^{er} mai de l'année en cours.
5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines	6% des gains accumulés au 1 ^{er} mai de l'année en cours.
9 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines	8% des gains accumulés au 1 ^{er} mai de l'année en cours.
15 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines	10% des gains accumulés au 1 ^{er} mai de l'année en cours.

NOTE: Le terme "gains accumulés" signifie tous les argents reçus par l'employé.

6.04 Paye de vacances:

La paye de vacances basée sur le pourcentage des gains accumulés ne devra jamais être moindre que la semaine régulière de travail de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) de l'employé, au moment où il prend ses vacances, incluant sa prime d'équipe, pour chaque semaine de vacances. Le fait de recevoir des bénéfices de maladie ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et l'employé comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les employés qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées recevront 2% de leurs gains par semaine de vacances accumulées au 1^{er} mai de l'année en cours.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie créditera une semaine normale de travail de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

- 6.05 Vacances après la 1^{ère}, 5^e, 9^e ou 15^e année de service:
Les employés qui complètent leur 1^{ère}, 5^e, 9^e ou 15^e année de service après le 1^{er} mai et avant la fin de l'année de calendrier seront éligibles à leur 3^e, 4^e ou 5^e semaine de vacances respectivement lorsqu'ils auront complété les années de service requises. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.
- 6.06 Temps des vacances:
Les vacances seront accordées durant les mois de juillet et/ou d'août. Les employés de chaque département ayant le plus d'ancienneté auront la préférence. Les employés éligibles à des vacances seront avisés de la date de leurs vacances au plus tard le 1^{er} avril.
- 6.07 Lors de la cessation de l'emploi d'un employé celui-ci aura le droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura pas utilisé comme suit:
- a) Si l'employé a moins d'un (1) an de service:
 - 1) et n'a reçu aucunes vacances, il sera payé 4% de tous ses gains accumulés pendant la durée de son emploi;
 - 2) et a reçu ses vacances, il sera payé 4% de tous ses gains accumulés à compter de la date de la paye de ses premières vacances jusqu'à la date de cessation de son emploi.
 - b) Si l'employé a un (1) an et plus de service:
 - 1) et n'a reçu aucunes vacances durant l'année où survient la cessation de son emploi, il sera payé le pourcentage de ses gains accumulés pour l'année se terminant le 30 avril de l'année courante et le pourcentage de ses gains accumulés depuis le 1^{er} mai de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi tel que prévu à la section 6.03 de cet article;
 - 2) et a reçu ses vacances, il sera payé le pourcentage de ses gains accumulés à compter du 1^{er} mai de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, tel que prévu à la section 6.03 de cet article.
- 6.08 Aucune accumulation de vacances:
Chaque employé devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible à ces vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.
- Lorsqu'un employé a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, la 3^e, 4^e et 5^e semaine devront être prises à une date mutuellement convenue entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

La paye de vacances est remise aux employés au moment où ces derniers partent en vacances.

6.09 Jours fériés durant les vacances:

Si un ou plusieurs jours fériés surviennent durant la période des vacances d'un employé, celui-ci peut choisir de recevoir pour ce ou ces jours fériés prévus à la section 8.01 ou la paye ou une journée de congé en lieu de chaque jour férié.

Si l'employé choisit de recevoir une journée de congé avec paye en lieu de chaque jour férié, celle-ci sera prise à une période qui sera convenue entre la Compagnie et l'employé.

ARTICLE 7 - REGIME DE MALADIE, BIEN-ETRE, ASSURANCE-VIE ET CAISSE DE RETRAITE

7.01 Le régime compréhensif d'assurance accident-maladie-bien-être et assurance-vie tel que convenu entre la Compagnie et l'Union sera en vigueur à compter du 1er mai 1982.

7.02 Ce régime d'assurance-collective s'appliquera à tous les employés actuels et à tous les nouveaux employés dès qu'ils complètent leur période d'essai.

7.03 Les employés ne paieront aucune prime pour cedit plan, et la Compagnie paiera le coût total des primes pour cedit plan.

7.04 La Compagnie convient que ledit régime d'assurance-collective sera en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'il ne peut être modifié ou changé sans le consentement de l'Union.

7.05 Dans l'éventualité où une législation fédérale et/ou provinciale affecterait d'une façon quelconque et/ou aurait pour effet de réduire le coût partiel ou total des primes du régime d'assurance-collective, les sommes d'argent équivalentes à cette réduction du coût seront créditées et attribuées aux employés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

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

7.06 La Compagnie d'assurance opérant sous la raison sociale The Great West Life Assurance Company ou tout autre compagnie d'assurances convient en vertu d'une entente entre la Compagnie et

ARTICLE 7 - REGIME DE MALADIE, BIEN-ETRE, ASSURANCE-VIE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

l'Union d'administrer, de souscrire et d'émettre une police pour un plan d'assurance-collective pour les employés régis par la convention intervenue entre la Compagnie et l'Union. Cette police d'assurance-collective comporte les bénéfices mentionnés à la section 7.07 de cet article.

7.07 Ce plan d'assurance-collective comportera les principaux bénéfices suivants:

Assurance-vie pour l'employé	\$16,000.
Assurance-vie pour le conjoint de l'employé	\$ 6,000.
Assurance-vie pour les enfants	\$ 2,000.
Assurance-vie pour le retraité et son épouse	\$ 3,000.
Assurance pour perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre	\$16,000.

Assurance-santé comportant:

- co-assurance médicale-chirurgicale pour l'employé et sa famille selon les taux raisonnables;
- médical-majeur: aucune franchise;
- l'assurance paye 100% jusqu'à concurrence globale de \$10,000. par assuré, et de \$5,000. pour l'employé retraité;
- 100% du coût d'une chambre privée;
- tous moyens de contraception prescrits par le médecin traitant;
- chiropraticien, ostéopathe, maisons de convalescence.

Assurance pour soins dentaires comportant:

- médical-majeur: 1 déductible de \$10.00 par famille par année;
- l'assurance paye 90% et l'employé 10% jusqu'au maximum mentionné ci-après: \$500. pour chaque employé et pour chaque personne à sa charge;
- l'assurance paye 100% des traitements ordinaires et 80% des traitements majeurs jusqu'au maximum mentionné ci-après: 1,000.00\$ pour chaque employé et pour chaque personne à sa charge; aucun déductible.

ARTICLE 7 - REGIME DE MALADIE, BIEN-ETRE, ASSURANCE-VIE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

L'allocation hebdomadaire sera portée à 70% du salaire de l'employé, jusqu'à concurrence du maximum versé par la Commission d'Assurance-chômage.

L'allocation hebdomadaire est payée depuis la première journée lorsque l'invalidité est causée par une blessure ou que l'employé est hospitalisé pour cause de maladie, et depuis la quatrième journée lorsque la maladie est la cause de l'invalidité.

L'allocation hebdomadaire ci-dessus mentionnée sera payée conformément à l'échelle suivante:

- 2 mois à 18 mois de service	15 semaines
- 18 mois à 5 ans de service	16 semaines
- 5 ans à 7 ans de service	26 semaines
- 7 ans à 10 ans de service	34 semaines
- 10 ans de service et plus	52 semaines

Un employé mis à pied alors qu'il est absent à l'occasion d'un congé pour maladie et qui reçoit une allocation hebdomadaire pour maladie en vertu du plan d'assurance-collective continuera de recevoir cette allocation jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines pour la même maladie pourvu qu'il se conforme aux règlements d'éligibilité et qu'il ne reçoive pas de prestations de l'assurance-chômage.

Lorsqu'un employé est rappelé au travail conformément aux dispositions de cette convention et est incapable de reprendre le travail pour cause de maladie, il aura droit à l'allocation hebdomadaire pour maladie ci-dessus mentionnée, selon l'échelle de l'état de ses services, moins les prestations de l'assurance-chômage qu'il pourrait recevoir.

Cependant, si cet employé est mis à pied subséquent alors qu'il est encore malade, il aura droit aux allocations hebdomadaires pour maladie moins les prestations de l'assurance-chômage, s'il en reçoit pour une période maximum de quinze (15) semaines pour la même maladie.

Exemple d'interprétation du paragraphe précédent pour un employé ayant droit à vingt-six (26) semaines d'allocation hebdomadaire pour maladie:

- | | |
|----------------------------------|------------|
| a) L'employé en congé de maladie | |
| b) reçoit paiement | 5 semaines |

ARTICLE 7 - REGIME DE MALADIE, BIEN-ETRE, ASSURANCE-VIE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

- c) est mis à pied pour 7 semaines
 - éligible au paiement 7 semaines
- d) est rappelé pour 2 semaines
 - éligible au paiement 2 semaines
- e) est mis à pied pour 2 semaines
 - éligible au paiement 2 semaines
- f) est rappelé pour 3 semaines
 - éligible au paiement 3 semaines
- g) est mis à pied pour 8 semaines
 - éligible au paiement 6 semaines
- h) rappelé pour 4 semaines
 - éligible au paiement 1 semaine
- i) retourne au travail.

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

7.08 Lorsqu'un employé est sous traitement et que le département médical recommande du travail léger, la Compagnie devra agir en conséquence.

7.09 Régime de retraite:
 A compter du 1er janvier 1981, la Compagnie versera au plan de retraite des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, la somme de cinq point trente-trois cents (\$0.0533) par heure pour toutes les heures régulières travaillées jusqu'à concurrence de quarante (40) heures régulières par semaine, pourvu que l'employé ait été sur la liste d'ancienneté depuis un (1) mois. A compter du 2 mai 1983, la Compagnie paiera la somme de dix cents (\$0.10).

ARTICLE 8 - JOURS FÉRIÉS

8.01 Païement pour les jours fériés:

La Compagnie convient de payer à tous les employés huit (8) heures à leur taux régulier, incluant les primes, s'il y a lieu, qu'ils travaillent ou non, pour chacun des jours fériés suivants:

Veille du Jour de l'An	Jour du Canada
Jour de l'An	Fête du Travail
Lendemain du Jour de l'An	Jour d'Action de Grâces
Vendredi Saint	Veille du Jour de Noël
Fête de la Reine	Noël
St-Jean-Baptiste	Lendemain de Noël
	Anniversaire de l'employé

Si l'un de ces jours fériés survient un samedi ou un dimanche (et qu'un jour en substitut ne soit pas décrété par le gouvernement du Canada et/ou de la Province de Québec), le vendredi précédant le samedi ou le lundi suivant le dimanche sera observé en lieu, et si le lundi est également un jour férié, le mardi sera observé en lieu, et ce jour substitut où la fête sera observée sera considéré aux fins de cet article comme étant la fête.

8.02 Païement pour travail effectué les jours fériés:

Si un employé travaille lors d'un jour férié mentionné ci-dessus, il recevra en plus du taux régulier mentionné à la section 8.01 ci-dessus deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées ce jour.

Dans le cas d'un employé qui travaille plus de huit (8) heures lors de l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés, sa paye totale pour ce jour férié sera de trois (3) fois son taux régulier pour tout le temps travaillé.

8.03 Prestations d'assurance-groupe et d'accidents de travail:

Les employés recevant des prestations de l'assurance-groupe ou de la Commission des Accidents de Travail auront droit à leur paye régulière pour les jours fériés survenant durant leur absence.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES (suite)8.04 Présences - jours fériés:

Pour avoir droit à la paye pour les jours fériés mentionnés à l'article 8.01, l'employé devra être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit ledit jour férié, et ce à raison de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour dans chaque cas, sauf si l'employé est en retard, à moins que l'employé n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter, ou n'ait été absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison provenant de circonstances incontrôlables. La Compagnie avisera l'Union de ces déductions.

8.05 Mise à pied ou rappel durant les semaines où surviennent des jours fériés:

Les employés mis à pied ou rappelés à l'intérieur d'une période de quinze (15) jours de calendrier, où surviennent des jours fériés, recevront huit (8) heures de paye au taux régulier pour ce(s) jour(s) férié(s). Pour avoir droit à la paye du jour férié, les employés devront, selon le cas, ou travailler durant leur avis de mise à pied ou se rapporter au travail lorsqu'ils sont rappelés.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL9.01 Jour et semaine de travail:

Sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour (du lundi au vendredi) constitueront la journée régulière normale de travail, et trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine constitueront la semaine régulière normale de travail.

9.02

Les heures régulières de travail pour l'équipe du jour sont de 7.00 a.m. (début) à 15.00 heures (production, expédition, entretien) et de 7.30 a.m. (début) à 15.30 heures (emballage) du lundi au vendredi, avec trente (30) minutes pour le dîner. Les heures régulières de travail pour la deuxième équipe, c'est-à-dire l'équipe d'après-midi, sont de 15.30 heures (début) à 23.30 heures (production, expédition, entretien) et de 16.00 heures (début) à 24.00 heures, du lundi au vendredi, avec trente (30) minutes pour le repas. Les heures régulières de travail pour la troisième équipe, c'est-à-dire l'équipe de nuit, sont de 23.30 heures (début) à 7.00 a.m. (nettoyage, entretien) du lundi au vendredi, avec trente (30) minutes pour le repas. Les périodes de repas et de repos sont prévues à

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

l'horaire et apparaissent à l'Appendice "B" qui fait partie intégrante de la convention. Il ne sera demandé à aucun employé de commencer le travail plus d'une (1) heure avant ou après le temps régulier à moins que l'employé ne soit avisé le jour précédent. Il n'y aura aucun changement dans la cédule des heures mentionnées ci-dessus ainsi qu'à l'Appendice "B" à moins que les changements éventuels ne soient l'objet d'une entente entre la Compagnie et l'Union. Cependant, en cas d'urgence, la Compagnie peut toutefois modifier, d'au plus une demi-heure ($\frac{1}{2}$), le moment prévu à l'horaire pour la période de repos.

La cédule des heures pour les employés autres que ceux travaillant sur les équipes ci-dessus mentionnées sera l'objet d'une entente entre la Compagnie et l'Union. La cédule des heures pour ces employés est définie à l'Appendice "B", Cédule des heures, lequel appendice est partie intégrante de cette convention.

9.03 Temps supplémentaire:

Tout employé requis de travailler plus de huit (8) heures par jour (lundi au vendredi) ou en excès de quarante (40) heures par semaine, selon ce qui est le plus avantageux, ce temps travaillé sera considéré comme temps supplémentaire et payé à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier.

Un employé qui refuse de travailler des heures supplémentaires verra ces heures portées à son crédit comme si ces heures avaient été travaillées par lui.

La Compagnie s'efforcera de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les employés accomplissant le même genre de travail dans la même classification.

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

9.04 Travail du dimanche:

Deux (2) fois le taux régulier sera payé aux employés qui travailleront le dimanche et aux ingénieurs lors de leur première journée de congé en lieu du dimanche.

9.05 Travail du samedi:

Une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier sera payé aux employés pour le travail accompli le samedi et aux ingénieurs lors de leur deuxième jour de congé en lieu du samedi.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 Temps double après 10 heures:
Si par nécessité un employé travaille plus de dix (10) heures consécutives, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.
- 9.07 Garantie quotidienne:
Un employé à taux horaire appelé au travail à son équipe régulière ou lors d'un jour non cédulé et renvoyé ce même jour pour une cause indépendante de sa volonté recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paye à son taux applicable s'il est renvoyé au cours des quatre (4) premières heures, et sept heures et demie (7½) de paye à son taux applicable s'il est renvoyé alors qu'il a complété quatre (4) heures et plus de travail.
- 9.08 Appel d'urgence:
Un employé qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence sera libéré lorsque ce travail sera terminé. Pour ce travail d'urgence en dehors des heures régulières, l'employé sera payé ou quatre (4) heures au taux applicable ou le temps exact qu'il aura travaillé au taux supplémentaire, selon la méthode qui lui est la plus avantageuse.
- 9.09 Primes d'équipe:
La Compagnie convient de payer une prime d'équipe de trente-cinq cents (35¢) l'heure à tous les employés travaillant sur l'équipe de l'après-midi et de quarante-cinq cents (45¢) l'heure à tous les employés travaillant sur l'équipe de nuit.
- 9.10 Accident - garantie quotidienne:
Un employé blessé lors de son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire pour les heures cédulées le jour de l'accident ou pour tout autre jour si, conséquemment à cette blessure il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du département médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie.
- 9.11 Devoir de juré ou de témoin:
La Compagnie paiera la différence entre le salaire de base hebdomadaire d'un employé et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel cet employé doit siéger comme juré ou comparaître comme témoin en vertu d'un subpoena.
- 9.12 Avis de mise à pied:
Les employés auront droit à un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou de paye en lieu d'avis. La Compagnie sera exemptée de donner l'avis de mise à pied prévu au présent article lorsque le manque de travail est causé par une force de la nature ("Act of God").

ARTICLE 10 - PERIODES DE REPOS

- 10.01 Périodes régulières de repos:
La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes durant la première partie de l'équipe et de quinze (15) minutes durant la deuxième partie de l'équipe.
- 10.02 Périodes de repos en temps supplémentaire:
Les employés qui travaillent du temps supplémentaire auront droit à des périodes de repos de quinze (15) minutes pourvu que ledit temps supplémentaire excède deux (2) heures.
- 10.03 Période pour se laver:
Tous les employés auront droit à cinq (5) minutes pour se laver avant les repas.

ARTICLE 11 - ALLOCATION POUR REPAS

- 11.01 Allocation pour le premier repas:
Il ne devra pas être régulièrement demandé aux employés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une heure et demie (1½) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas. Si les employés doivent travailler au-delà des limites ci-mentionnées après le premier repas, la Compagnie paiera, une somme de cinq dollars (5.00\$) pour le deuxième repas et allouera trente (30) minutes au taux applicable pour cette période de repas.
- 11.02 Allocation pour le second repas:
Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas sera fourni et trente (30) minutes au taux applicable seront allouées pour ladite période de repas. Lorsque la Compagnie ne fournit pas le repas, elle verse la somme prévue au paragraphe 11.01.
- 11.03 Les employés travaillant plus de quatre (4) heures les jours non cédulés auront droit à un repas qui sera payé ou fourni par la Compagnie et à trente (30) minutes au taux applicable pour cette période de repas. Lorsque la Compagnie ne fournit pas le repas, elle paiera le montant prévu à la section 11.01.

ARTICLE 12 - VETEMENTS DE TRAVAIL

- 12.01 Vêtements de travail:
La Compagnie fournira gratuitement aux employés tous les vêtements de travail, i.e. les filets à cheveux ou tout autre couvre-chef, les gants de travail, les vêtements thermiques ainsi que les bottes de caoutchouc. La Compagnie lavera également tous les vêtements de travail sans aucun frais pour l'employé. La Compagnie convient de payer le coût total des chaussures de sécurité lorsqu'elles sont requises par la nature du travail.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 Définition de l'ancienneté:
L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un employé sous la juridiction du gérant de l'usine. Ce temps sera calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait été rompue, en quel cas le calcul sera fait depuis la date de son retour au travail suivant le dernier bris dans son ancienneté.
- 13.02 Définition du mérite:
Le terme "mérite" tel qu'utilisé dans cet article signifie l'aptitude et l'habileté à accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante.
- 13.03 Application de l'ancienneté et du mérite:
Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un réembauchage, le principe de l'ancienneté gouvernera, le mérite étant suffisant. Lorsque leur mérite est suffisant, les employés par ordre d'ancienneté auront l'opportunité de démontrer leur habileté à accomplir le travail de façon satisfaisante durant une période d'essai d'au plus cinq (5) jours.
- Lorsqu'il est nécessaire de transférer des employés à cause d'une réduction de personnel sur une chaîne de production ou d'une panne de quelque nature que ce soit dans un département, les employés seront affectés à d'autres emplois vacants dans le département, mais si en vertu de ces circonstances il est nécessaire de transférer les employés dans un autre département, les employés ayant le moins d'ancienneté seront les premiers à être transférés.
- 13.04 Période de probation:
Durant une période d'un (1) mois après l'embauchage, les nouveaux employés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après un (1) mois de service ils deviendront des employés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage.
- 13.05 Interruption de l'ancienneté:
L'ancienneté d'un employé pourra être considérée comme rompue, tous ses droits forfaits et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher lorsqu'il:
- a) quitte volontairement le service de la Compagnie. (Un employé absent pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs sans raison valable et suffisante ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré.);
 - b) est renvoyé pour juste cause;

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

- c) néglige d'aviser la Compagnie en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée adressé à la dernière adresse inscrite aux dossiers du département du personnel.

13.06 Limite de temps pour rappels:

La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

Durée de l'emploiLimite de temps

Plus d'un (1) mois

Temps équivalent à la durée de leur emploi, jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

13.07 Extension de la limite de temps pour rappels:

La limite de temps pour les rappels sera prolongée jusqu'à concurrence de deux (2) ans par l'addition des périodes d'absence résultant de maladie ou de blessures corporelles certifiées par un médecin ou d'un (1) an pour un congé sans solde accordé par la Compagnie. Immédiatement à la suite de sa dernière consultation avec son médecin, l'employé avisera la Compagnie de la date recommandée par le médecin pour son retour au travail.

13.08 Ancienneté pendant les mises à pied:

Un employé retournant au travail en-deçà de la limite de temps fixée pour les rappels conservera l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied mais n'accumulera pas d'ancienneté pour la période de sa mise à pied.

13.09 Réembauchage des employés réguliers:

Un employé ayant plus d'un (1) mois de service réembauché en dedans d'une (1) année recevra le crédit pour son service passé.

13.10 Réembauchage des employés en probation:

Les employés à l'essai ayant deux (2) semaines ou plus de service continu, si mis à pied et plus tard réembauchés recevront le crédit de leur service passé pourvu qu'ils complètent la période d'essai avant neuf (9) mois de la date originale de leur embauchage.

13.11 Positions vacantes:

Une description de toutes les positions vacantes sera affichée sur le tableau et préférence donnée aux employés faisant une demande écrite et possédant les meilleurs qualifications. L'ancienneté sera le facteur déterminant lorsque le mérite est suffisant.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

- 13.12 Promotions:
Les promotions au sein de l'unité de négociation seront basées sur le mérite et l'ancienneté. Le mérite étant suffisant, l'ancienneté prévaudra. Les employés acceptant une promotion auront droit à un temps raisonnable pour se qualifier.
- Tout employé promu aura droit à un mois pour décider s'il demeure sur la nouvelle tâche ou retourne à la tâche précédente.
- 13.13 Liste d'ancienneté:
Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union sera avisée de tous les changements survenant dans cette liste. La liste d'ancienneté sera vérifiée trimestriellement par l'Union et la Compagnie.
- 13.14 Les employés qui ont donné de longues années de service fidèle à la Compagnie devraient recevoir plus de considération de la direction lorsque ces employés demandent un transfert à une tâche nécessitant moins d'effort physique mais pouvant accomplir d'une façon satisfaisante la tâche demandée.
- 13.15 Mises à pied:
La Compagnie avisera l'Union lors d'une mise à pied et devra, le jour même ou la veille de la remise des avis de mise à pied, remettre à l'Union la liste des employés mis à pied ou rappelés.
- 13.16 Congé pour affaires d'Union:
Au plus cinq (5) employés, (pas plus de deux (2) par département en aucun temps) choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours pourvu que l'absence desdits employés n'affecte pas irraisonnablement les opérations de leurs départements. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé et sera considérée en vertu des conditions existantes.
- 13.17 Congé sans solde:
Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si l'employé invoque des raisons bonnes et suffisantes pourvu que ce congé n'affecte pas les opérations de l'entreprise. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union. Dans ces cas, l'ancienneté s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

- 13.18 Absence pour cause d'accident ou de maladie:
Un employé absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie pour une période n'excédant pas deux (2) ans, conserve et accumule son ancienneté et sera réinstallé dans la position qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre position à salaire égal pourvu qu'il possède le mérite pour cette dernière position. Les demandes de réinstallation seront considérées au mérite. Néanmoins les employés absents en vertu de la Loi des Accidents du Travail continueront à accumuler l'ancienneté et il n'y aura aucune limite de temps pour leur absence.
- 13.19 Congé pour maternité:
Une employée peut demander un congé sans solde justifié par une grossesse. Néanmoins, lorsqu'il sera considéré que sa condition l'empêche d'accomplir son travail régulier, il peut lui être demandé de prendre un congé sans solde. Sur présentation d'un certificat médical attestant de sa condition physique elle pourra retourner au travail dans un délai de pas moins de six (6) semaines et n'excédant pas de six (6) mois la date de l'accouchement ou de l'avortement. Si à l'expiration des six (6) mois suivant l'accouchement l'employée est incapable de retourner au travail à cause de son état physique, elle produira un certificat médical à cet effet et conséquemment la Compagnie convient de prolonger ledit congé pour une période n'excédant pas de douze (12) mois la date de l'accouchement. La Compagnie pourra demander d'être avisée une (1) semaine avant son retour au travail afin de prendre les dispositions nécessaires. Cette employée sera alors réinstallée et recevra crédit pour le service accumulé jusqu'à son retour.
- 13.20 Congé pour travail au service de l'Union:
Les employés de cette usine, n'excédant pas cinq (5), qui sont élus ou nommés à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter TUAC auprès du Congrès du Travail du Canada pourront sur présentation d'avis en bonne et due forme obtenir un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, ils seront réinstallés, selon leur ancienneté, dans les positions qu'ils détenaient précédemment ou à une autre position à salaire égal, conservant l'ancienneté accumulée au moment de leur départ pour ce congé.
- 13.21 Congé pour fonctions publiques:
La Compagnie accordera aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits employés seront réinstallés selon leur ancienneté dans les positions qu'ils occupaient antérieurement ou à une autre à salaire égal conservant l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé.

ARTICLE 14 - SECURITE ET SANTE

- 14.01 La Compagnie adoptera des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Des appareils protecteurs pour la machinerie et autres appareils jugés nécessaires pour protéger adéquatement les employés contre les accidents seront fournis par la Compagnie. Ceci ne devra cependant pas être interprété comme incluant des articles personnels comme les salopettes ou tout article qui devient la propriété personnelle des employés.
- 14.02 La Compagnie prévoira que des personnes responsables soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux employés blessés au travail.
- 14.03 La Compagnie fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et conséquemment protéger la santé des employés. L'Union aura le droit de soumettre des recommandations raisonnables à cet effet et aura le droit, si elle le désire, de faire un grief si la Compagnie ne fait pas le nécessaire pour mettre en application des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des employés.
- 14.04 Le transport sera fourni par la Compagnie à tout employé qui est blessé à l'usine, quand il est nécessaire pour l'employé de laisser l'usine afin de recevoir les soins médicaux appropriés.

Il est entendu que l'employé blessé reviendra au travail immédiatement après traitement, sauf si le médecin traitant décide qu'il ne peut le faire.

ARTICLE 15 - OUTILS ET LICENCES

- 15.01 Les employés d'entretien régulier et de génie qui ont de l'ancienneté, sur présentation de petits instruments manuels brisés ou usés au travail reçoivent des outils de remplacement qui, de l'avis de la Compagnie, sont nécessaires pour l'exécution de la tâche à laquelle ils sont affectés.
- 15.02 Renouvellement des licences:
La Compagnie remboursera les employés pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE

- 16.01 Tous les employés auront droit à trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint, des enfants, de la belle-mère, du beau-père, du demi-frère, de la demi-soeur, des grands-parents et des petits-enfants de l'employé.
- 16.02 A compter du 2 mai 1983, tous les employés auront droit à cinq (5) jours ouvrables payés au taux régulier lors du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE (suite)

- 16.03 Tous les employés auront droit à un (1) jour ouvrable payé au taux régulier lors du décès de la belle-soeur et du beau-frère de l'employé.
- 16.04 Tous les employés auront droit à trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier lors de leur mariage.
- 16.05 L'employé dont le conjoint donne naissance à un enfant a droit à une (1) journée de congé payé dans les trois (3) semaines suivant la naissance.
- 16.06 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie pourra exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-dessus. Les employés donneront un avis préalable de telles absences.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 A compter du 3 mai 1982, tous les employés recevront une augmentation de salaire d'au moins soixante-quinze cents (75¢) l'heure.
- 17.02 A compter du 2 mai 1983 tous les employés recevront une augmentation de salaire d'au moins quatre-vingt cents (80¢) l'heure.
- 17.03 Taux d'embauchage et de base:
- | <u>En vigueur</u> | <u>Taux d'embauchage</u> | <u>Taux de base
(après 1 mois)</u> |
|-------------------|--------------------------|--|
| 3 mai 1982 | 7.58\$/hre | 7.68\$/hre |
| 2 mai 1983 | 8.38\$/hre | 8.48\$/hre |
- 17.04 Classification des salaires et des taux des salaires:
Une classification des salaires et des taux des tâches contenue à l'Appendice "A", lequel est partie de cette convention, établira une classification de toutes les tâches et opérations actuellement effectuées par les employés régis par cette convention. Toutes les tâches et opérations seront classifiées dans leurs groupes respectifs.
- 17.05 Tous les employés recevront les taux de salaires applicables prévus par la Classification des salaires et des taux des tâches, Appendice "A", pour la tâche ou les tâches qu'ils effectuent.
- 17.06 Lors de la signature de cette convention, la Compagnie fournira au président et/ou au délégué en chef de l'Union une liste des taux et classifications des employés régis par cette convention et par la suite l'avisera par écrit de tout changement qui pourrait survenir dans les taux et classifications.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

- 17.07 Lorsqu'un employé est appelé à accomplir une tâche classifiée à un taux plus élevé, l'employé devra être payé au taux le plus élevé et son taux à l'Appendice "A" sera conséquemment amendé.
- 17.08 Lorsqu'un employé est transféré à cause d'une réduction de personnel ou d'une mise à pied à une tâche dont le taux est inférieur, son taux ne sera pas réduit.
- 17.09 Lorsqu'un employé est transféré à une tâche dont le taux est inférieur à cause de son inaptitude à accomplir la tâche, pour des raisons de santé ou à sa demande, alors le taux inférieur s'appliquera immédiatement.
- 17.10 La Compagnie établira le taux pour une nouvelle tâche ou pour une tâche modifiée, et avertira le président et/ou le délégué en chef. S'il y a mésentente, le tout sera discuté à partir de la troisième (3^e) étape en vertu de la procédure de grief. S'il y a impossibilité de règlement, le tout sera soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties.
- 17.11 La Compagnie et l'Union conviennent que toutes les tâches actuellement accomplies par des employés de sexe masculin, si accomplies en aucun temps par des employées de sexe féminin, seront rémunérées au taux de salaire applicable aux employés de sexe masculin.
- 17.12 Toute erreur dans la paye des employés, en moins, sera avancée la même semaine par la Compagnie.

ARTICLE 18 - PRIVILEGES

- 18.01 Sauf avec le consentement de l'Union, tous les privilèges se rapportant aux conditions de travail présentement en vigueur seront maintenus pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 19 - AVIS DE L'UNION, ABSENCES ET RETARDS

- 19.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie permettra aux officiers de l'Union, employés de la Compagnie, d'afficher sur le tableau habituellement utilisé à cet effet, les avis d'assemblées ou tout autre avis d'intérêt général pour les membres de l'Union. L'Union convient de s'abstenir de distribuer tout autre avis ou publication sur la propriété de la Compagnie.
- 19.02 L'Union convient de coopérer avec la Compagnie pour obtenir la ponctualité et la régularité au travail, et à faire tout en son pouvoir pour éliminer les retards ou les absences au travail de la part des employés pour des raisons autres que nécessaires.

ARTICLE 20 - REGLEMENTATION GOUVERNEMENTALE

- 20.01 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne devra être soumise par l'une ou l'autre des parties à cette convention, qui contrevienne d'une façon ou d'une autre aux lois, ordonnances et règlements émis ou sous l'autorité des gouvernements fédéral et provincial, ou par des agences qui peuvent être déléguées par l'un ou l'autre de ces gouvernements quant aux salaires, bonis, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE 21 - PAYE DE SEPARATION

- 21.01 Si la fermeture partielle ou totale de l'usine ou d'un département de l'usine de la Compagnie ou des changements technologiques des méthodes de production ont pour effet de mettre fin d'une façon permanente à l'emploi des employés, ces employés recevront un préavis écrit de trois (3) mois les informant de la fermeture et la paye de cessation d'emploi sera basée sur une (1) semaine de paye au taux régulier de l'employé pour chaque année de service avec la Compagnie, avec un maximum de cinq mille dollars (\$5,000.)

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Durée:
Cette convention sera en vigueur à compter du trois (3) mai 1982 jusqu'au vingt-neuf (29) avril 1984, et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le trentième (30e) jour avant la date d'expiration.
- 22.02 Entente pendant les négociations:
Durant la période de négociations résultant des dispositions ci-dessus mentionnées, cette convention demeurera en vigueur.

ARTICLE 23 - INTERPRETATION ET ADMINISTRATION

- 23.01 Toutes les parties à cette convention reconnaissent et conviennent que la responsabilité première quant à l'interprétation et l'administration de la mise en pratique des dispositions de cette convention appartiennent à l'Union et à la gérance de l'usine.
- 23.02 En procédant à la signature de cette convention, les parties aux présentes reconnaissent qu'aucune règle rigide ne peut d'elle-même assurer la coopération mutuelle que les parties considèrent comme étant essentielle au bien-être de l'entreprise et de ses employés.

Il est donc d'importance capitale que les parties en cause observent aussi fidèlement que possible l'esprit aussi bien que les termes écrits de cette convention.

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

SIGNEE A MONTREAL, ce 19^e jour de Mai 1982.

Pour et au nom de:

BLUE WATER SEAFOODS LIMITED

Bruce O.N. Hyland

Bruce O.N. Hyland, Gérant général

Ken Strew

Ken Strew, Gérant d'usine

François Vervroegen

François Vervroegen,
Gérant de production

Pour et au nom de:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,
Section locale 625

Jacques Leduc

Jacques Leduc, Délégué en chef

Denise Caron

Denise Caron

Daniel Massicotte

Daniel Massicotte

René McAllister

René McAllister,
Représentant syndical

Huguette Plamondon

Huguette Plamondon, Directeur-adjoint
Région 18 - Canada

APPENDICE "A" - CLASSIFICATION DES SALAIRES ET TAUX DES TACHES

	<u>3 mai/82</u>	<u>2 mai/83</u>
<u>GROUPE 1</u>		
<u>Entretien</u>		
Plombier et mécanicien		
licencié	9.43\$	10.23\$
Mécanicien 1 an et plus	9.28\$	10.08\$
Mécanicien moins de 1 an	8.73\$	9.53\$
Préposé à l'assemblage des machines	8.53\$	9.33\$
Préposé à la machinerie	8.38\$	9.18\$
<u>GROUPE 2</u>		
a) Opérateur de tourelle	8.48\$	9.28\$
b) Opérateur de gerbeuse et préposé à la réception et vérification	8.18\$	8.98\$
c) Sélecteur/expédition	8.38\$	9.18\$
d) Opérateur de gerbeuse-bloc tempéré	7.98\$	8.78\$
<u>GROUPE 3</u>		
Vérificateur & opérateur de Tri-Seal machine	8.18\$	8.98\$
Préposé aux machines d'emballage	8.68\$	9.48\$
<u>GROUPE 4</u>		
<u>Préposé à la pâte</u>		
- ligne 1	8.13\$	8.93\$
- ligne 2	8.03\$	8.83\$
- ligne 3	8.33\$	9.13\$
Préposé aux gâteaux de poisson	7.88\$	8.68\$
Opérateur de malaxeur de farine	7.88\$	8.68\$
Préposé aux "blocks"	7.88\$	8.68\$
Aide préposé à la pâte	7.88\$	8.68\$
Vérificateur ligne #2	7.88\$	8.68\$
<u>GROUPE 5</u>		
Nettoyeur avec "caustique"	8.13\$	8.93\$
Nettoyeur de sanitation	7.98\$	8.78\$
<u>GROUPE 6</u>		
Opérateur de trancheuse "Pierce" et "tux machine"	7.98\$	8.78\$
Opérateur de "Tri-Seal" et de machine à former les boîtes	7.93\$	8.73\$
<u>GROUPE 7</u>		
<u>Opérateur de scie</u>		
-1ere coupe	8.03\$	8.83\$
-2e coupe	8.13\$	8.93\$
-3e coupe	8.33\$	9.13\$
Opérateur de double-scie et triple-scie	8.33\$	9.13\$
Opérateur de trancheuse manuelle	8.33\$	9.13\$

APPENDICE "A" - (suite)

	<u>3 mai/82</u>	<u>2 mai/83</u>
<u>GROUPE 8</u>		
Buanderie	7.88\$	8.68\$
<u>GROUPE 9</u>		
Aide général après 1 mois	7.68\$	8.48\$
<u>SALAIRE D'EMBAUCHAGE</u>	7.58\$	8.38\$

Les employés travaillant sur une des équipes ci-dessus mentionnées
ont droit à une prime de 10% sur leur salaire de base.

APPENDICE "B" - CEDULE DES HEURESEQUIPE DE JOUR

Production ligne #1, #3	7.00 à 15.00
Production ligne #2	7.20 à 15.20
Production ligne #4	7.30 à 15.30
Emballage, ligne #1, #2, #3, #4	7.30 à 15.30
Expédition	7.00 à 15.00
Entretien	7.00 à 15.00

EQUIPE D'APRES-MIDI

Production, ligne #1, #3	15.30 à 23.30
Production, ligne #2	15.50 à 23.50
Production, ligne #4	16.00 à 24.00
Emballage, ligne #1, #2, #3, #4	16.00 à 24.00
Expédition	15.30 à 23.30
Entretien	15.30 à 23.30
Nettoyage	15.30 à 23.30

EQUIPE DE NUIT

Nettoyage	23.00 à 7.00
Entretien	23.00 à 7.00

Les employés travaillant sur une des équipes ci-dessus mentionnées ont droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour leur période de repas.

● APPENDICE "B" - PERIODE DE REPASEQUIPE DE JOUR

Production, ligne #1, #3	11.00 à 11.30
Production, ligne #2	11.20 à 11.50
Production, ligne #4	11.30 à 12.00
Emballage, ligne #1, #2, #3, #4	11.30 à 12.00
Expédition	12.00 à 12.30
Entretien	11.00 à 11.30

EQUIPE D'APRES-MIDI

Production, ligne #1, #3	18.00 à 18.30
Production, ligne #2	18.20 à 18.50
Production, ligne #4	18.30 à 19.00
Emballage, ligne #1, #2, #3, #4	18.30 à 19.00
Expédition	18.00 à 18.30
Entretien	18.00 à 18.30
Nettoyage	18.00 à 18.30

EQUIPE DE NUIT

Nettoyage	3.30 à 4.00
Entretien	4.00 à 4.30

▲ APPENDICE "B" - PERIODES DE REPOS

EQUIPE DE JOUR

Production, ligne #1, #3	9.00 à 9.15	13.30 à 13.45
Production, ligne #2	9.05 à 9.20	13.35 à 13.50
Production, ligne #4	9.15 à 9.30	13.45 à 14.00
Emballage, ligne #1, #3	9.30 à 9.45	14.00 à 14.15
Emballage, ligne #2	9.15 à 9.30	13.45 à 14.00
Expédition	9.45 à 10.00	13.30 à 13.45
Entretien	9.00 à 9.15	13.30 à 13.45

EQUIPE D'APRES-MIDI

Production, ligne #1, #3	20.00 à 20.15	22.00 à 22.15
Production, ligne #2	20.20 à 20.35	22.20 à 22.35
Production, ligne #4	20.30 à 20.45	22.30 à 22.45
Emballage, ligne #1, #2, #3	20.30 à 20.45	22.30 à 22.45
Expédition	20.00 à 20.15	22.00 à 22.15
Entretien	20.00 à 20.15	22.00 à 22.15
Nettoyage	20.00 à 20.15	22.00 à 22.15

EQUIPE DE NUIT

Nettoyage	2.00 à 2.15	6.00 à 6.15
Entretien	2.15 à 2.30	6.15 à 6.30

En cas d'urgence, la Compagnie peut toutefois modifier, d'au plus une demi-heure ($\frac{1}{2}$), le moment prévu à l'horaire qui précède pour la période de repos.