

NOM

NO

07392-4

C.A.E. 1020 NO.CONV. 73924
AFFIL. 6 NB.EMPL. 220
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 6600 10
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q22436002
DATE ENR.841119



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

DÉPÔT - 84-05-30

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 1 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07392-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22436-02
Date	Signature 84-08-24	Reception 84-08-29	Durée	Du 84-08-24	Au 86-05-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 220

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Dépositant Syndicat des employés des Fruits de Mer de Matane	<input type="checkbox"/> Dépositant Les Fruits de Mer de l'Est du Québec Ltée 1600, Matane sur Mer Matane, Qc G4W 3M9
<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 124, rue Sainte-Marie Rimouski, Qc G5L 4E3 Att: M. Claude Beaupré	Région <u>01-07</u> Activité <u>1020-05</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: 287 Saint-Pierre, Matane.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Berthe Dumas</i>	Date 84-09-05

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

RECHERCHE

7392-4

84 NOV 29 15:36

cm

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS DE MER DE MATANE (CSN)

ET

LES FRUITS DE MER DE L'EST DU QUEBEC LTEE

TABLE DES MATIERES
(par ordre numérique)

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance et juridiction	1
3	Définition des termes	1
4	Droits mutuels	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Retenue des cotisations syndicales	4
7	Heures de travail	6
8	Equipe de nuit	8
9	Travail supplémentaire	9
10	Rappel au travail et minimum de paie	11
11	Fêtes chômées et payées	12
12	Vacances payées	13
13	Classification et salaire	16
14	Nouvelles fonctions	16
15	Période de repos	17
16	Suspension et congédiement	17
17	Ancienneté	18
18	Application de l'ancienneté	21
19	Mutation temporaire ou permanente	26
20	Procédure pour le règlement des griefs et de mécontentes	26
21	Représentants syndicaux et permis d'absence	29
22	Affichage d'avis	31
23	Changement techniques et technolo- gique	31
24	Paie des salaires	32

25	Salle de repos	33
26	Vêtements fournis et outils de travail	33
27	Congés sociaux	34
28	Sécurité et santé au travail	35
29	Annexes et lettres d'entente	38
30	Assurance collective	38
31	Congés maladie payés	39
32	Congé maternité	40
33	Discrimination	41
34	Congé sans solde	41
35	Fermeture départementale	42
36	Durée de la convention	42
ANNEXE "A"	Salaires	44
ANNEXE "B"	Départements de l'usine	47
ANNEXE "C"	Fonctions	48
ANNEXE "D"	Vêtements et outils fournis	50
LETTRES D'ENTENTE		51

TABLE DES MATIERES
(par ordre alphabétique)

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
22	Affichage d'avis	31
17	Ancienneté	18
29	Annexes et lettres d'entente	38
18	Application de l'ancienneté	21
30	Assurance collective	38
1	But de la convention	1
23	Changement technique et techno- logique	31
13	Classification et salaire	16
31	Congés de maladie payés	39
32	Congé maternité	40
34	Congé sans solde	41
27	Congés sociaux	34
3	Définition des termes	1
ANNEXE "B"	Départements de l'usine	47
33	Discrimination	41
4	Droits mutuels	2
36	Durée de la convention	42
8	Equipe de nuit	8
35	Fermeture départementale	42
11	Fêtes chômées et payées	12
ANNEXE "C"	Fonctions	48
7	Heures de travail	6
--	LETITRES D'ENTENTE	51
19	Mutation temporaire ou permanente	26
14	Nouvelles fonctions	16

24	Paie des salaires	32
15	Période de repos	17
20	Procédure pour le règlement des griefs et de mécontentes	26
10	Rappel au travail et minimum de paie	11
2	Reconnaissance et juridiction	1
21	Représentants syndicaux et permis d'absence	29
6	Retenue des cotisations syndicales	4
ANNEXE "A"	Salaires	44
25	Salle de repos	33
28	Sécurité et santé au travail	35
5	Sécurité syndicale	3
16	Suspension et congédiement	17
9	Travail supplémentaire	9
12	Vacances payées	13
ANNEXE "D"	Vêtements et outils fournis	50
26	Vêtements fournis et outils de travail	33

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat, d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur et le mandataire exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation; dans l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur; pour négocier, conclure et appliquer la convention collective; pour toute matière ou condition de travail ou d'emploi prévus ou non à la convention.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

3.01 Le terme SALARIE REGULIER désigne tout salarié qui a été au travail au moins vingt (20) jours à compter de la date de la première journée de travail. Une fois acquis, le statut de salarié régulier ne se perd que dans les cas expressément prévus par la convention.

- 3.02 Le terme SALARIE A L'ESSAI désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'a pas complété sa période d'essai de vingt (20) jours à compter de la date de sa première journée de travail.
- 3.03 Le terme SALARIE désigne un employé visé par le certificat d'accréditation et est utilisé pour décrire indifféremment les employés féminins et masculins.
- 3.04 Le salarié à l'essai est couvert par la totalité de la présente convention sauf où expressément prévu et il n'aura pas droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.
- 3.05 Le terme SALARIE QUALIFIE désigne un employé qui possède les aptitudes pour remplir les exigences normales de la tâche après la période d'essai-entraînement prévue à l'article 18.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, administrer et gérer de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

- 4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à tout droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu de toute loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.04 La nullité d'une clause ou partie d'une clause, parce qu'étant ou devenant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de la clause, et les parties se rencontrent pour rendre la clause conforme.
- 4.05 L'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou sous-contrat les opérations de production d'usine ou de faire exécuter par d'autres du travail habituellement fait par ses salariés présents ou futurs couverts par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié couvert par la convention qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de son premier jour de travail et le demeurer pour la durée de la convention. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié de cette disposition

et lui remet copie de la convention; il l'informe également par écrit de sa classification et de ses fonctions avec copie au Syndicat.

5.03 L'Employeur ne se verra pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas suivants:

- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) Le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

ARTICLE 6 RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Tout salarié assujetti à la convention et tout nouveau salarié doit pour la durée des présentes, consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière du Syndicat, fixée par un règlement du Syndicat. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions hebdomadairement et d'en remettre mensuellement la somme totale au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, avec la liste des salariés concernés et leur numéro de poinçon et copie de cette liste est expédiée à la Fédération du Commerce (CSN).

- 6.02 Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction hebdomadaire sur la liste de paie pour laquelle remise est faite. De plus, l'Employeur s'engage à inscrire sur la formule T4, le montant total annuel que le salarié a versé au Syndicat, à titre de cotisation syndicale.
- 6.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à un Commissaire du travail du Ministère du Travail du Québec de statuer au cours de la durée de cette convention si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire du Travail du Ministère du Travail du Québec, pour être ensuite remise au salarié ou au Syndicat, en conformité avec ladite décision.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat une (1) fois par année, trente (30) jours après le début des opérations normales une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, numéro d'assurance sociale, adresse, date d'entrée, classification et département.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties du lundi au vendredi inclusivement pour l'équipe de jour et de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties du lundi soir au samedi matin inclusivement pour l'équipe de nuit.
- 7.02 La journée régulière de travail du salarié de l'équipe de jour sera de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) consécutives, réparties entre six (6h00) heures et dix-sept (17h00) heures, selon les besoins de la production; ces salariés auront une période d'une (1) heure pour le repas, laquelle période devra être prise entre onze heures trente (11h30) et treize heures trente (13h30) selon les besoins de la production.
- La journée régulière de travail du salarié de l'équipe de nuit sera de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) consécutives, réparties entre dix-huit (18h00) heures et cinq (5h00) heures, selon les besoins de la production; ces salariés auront une période d'une (1) heure pour le repas, laquelle période devra être prise entre vingt-trois heures trente (23h30) et une heure trente (1h30) selon les besoins de la production.
- 7.03 La semaine régulière de travail des camionneurs est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$), réparties du lundi au vendredi inclusivement selon les horaires des traversiers.

7.04 La journée régulière de travail des mécaniciens de machines fixes ou chauffeurs de bouilloire est établie de la façon suivante:

- a) lorsqu'il y a production de nuit durant une semaine et plus et lorsque la matière première est emmagasinée, les heures de travail des mécaniciens de machines fixes ou chauffeurs de bouilloire seront de huit (8h00) heures à seize (16h00) heures, de seize (16h00) à minuit (0h00) et de minuit (0h00) à huit (8h00) heures;
- b) lorsqu'il n'y a pas de production de nuit, mais production de jour seulement, les heures de travail seront de quatre (4h00) heures à midi (12h00) et de midi (12h00) à vingt (20h00) heures;
- c) lorsqu'il n'y a pas de production, la journée normale sera de huit (8h00) heures à seize (16h00) heures;
- d) la semaine régulière de travail des chauffeurs de bouilloire ou mécaniciens de machines fixes est de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de huit (8) heures chacun.

7.05 La semaine régulière de travail des salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$), réparties de dix-huit (18h00) heures à vingt-deux (22h00) heures et de

vingt-trois (23h00) heures à trois heures trente (3h30); avec une (1) heure pour le repas en cinq (5) jours de travail, du lundi soir au samedi matin inclusivement.

- 7.06 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production a terminé le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces salariés seront avancées d'autant.

ARTICLE 8 EQUIPE DE NUIT

- 8.01 L'Employeur conserve le droit d'établir une ou des équipes de travail de nuit en conformité avec les heures ci-haut établies.

Le Syndicat reconnaît également le principe de l'établissement d'équipes additionnelles de travail, lesquelles pourront être établies après entente entre les parties.

- 8.02 Tout salarié requis de travailler sur une équipe de travail entre dix-huit (18h00) heures et six (6h00) heures le matin suivant recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période plus une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure et ce pour le temps durant lequel ledit salarié travaille sur ladite équipe.

Le salarié qui poursuit son travail après six (6h00)

heures le matin, continue de recevoir la prime de nuit.

- 8.03 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de nuit. Cependant, les salariés travaillant de jour faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail ne bénéficient pas de cette prime.
- 8.04 Pour fins du temps supplémentaire, la prime prévue au paragraphe précédent s'applique dans le cas où un salarié exécute du travail en temps supplémentaire, en dehors de la semaine régulière de travail.

ARTICLE 9 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout travail requis par l'Employeur d'un salarié en plus et en dehors de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 7 précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pourcent (150%) de son salaire régulier.
- 9.02 Le temps supplémentaire est sur une base volontaire et sera offert aux salariés ayant le plus d'ancienneté parmi les personnes effectuant normalement les tâches regroupées en section à l'Annexe "C" de la présente convention; lorsque l'Employeur aura épuisé la liste des salariés et qu'il n'aura pas trouvé de volontaire, il pourra obliger des salariés à effectuer ce temps supplémentaire en procédant par

ordre inverse de la liste d'ancienneté. Cependant, aucun salarié ne pourra être tenu d'effectuer plus de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) de temps supplémentaire dans la même semaine.

9.03 Si un salarié est appelé à exécuter au moins une (1) heure en temps supplémentaire sans avoir eu une (1) heure d'arrêt à la suite de son travail régulier, la première heure lui est rémunérée au taux double (200%).

Pour les chauffeurs de camion et tout autres salariés, lorsqu'ils ne sont pas dans le secteur immédiat de leur lieu de travail à l'heure des repas, les frais de repas sont remboursés à raison de cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) pour le déjeuner, neuf dollars (\$9.00) pour le dîner et onze dollars (\$11.00) pour le souper.

9.04 Un salarié appelé au travail à une heure autre que l'heure habituelle du début de la journée de travail ou du début de l'après-midi pour l'équipe de jour et du début de la nuit de travail ou du début de la deuxième partie de la nuit de travail pour l'équipe de nuit est rémunéré au taux de temps supplémentaire (150%) pour le temps travaillé en dehors de la journée normale de travail.

9.05 Sujet aux dispositions des alinéas précédents et à l'exception des chauffeurs de bouilloire ou mécaniciens de machines fixes, des salariés travaillant le dimanche, si ce jour fait partie de leur semaine régulière de travail, tout travail effectué le dimanche

est rémunéré au taux de temps double (200%).

- 9.06 Aucun salarié ne doit faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou de son supérieur immédiat.
- 9.07 Les salariés qui sont appelés à aller travailler à l'extérieur de leur lieu de travail régulier, soit sur la rue St-Pierre, sont rémunérés durant le temps qu'ils prennent pour se rendre à cet endroit et l'Employeur fournit le véhicule pour le déplacement.

ARTICLE 10 RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.01 Tout salarié qui après avoir laissé son travail régulier est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail doit recevoir un minimum de trois (3) heures payées au taux de temps simple majoré de cinquante pour cent (50%) dans tous les cas; sauf si les heures effectuées avant le début ou après la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail sans tenir compte de la période d'arrêt pour prendre un repas.
- 10.02 Tous les salariés qui se rapportent au travail aux heures régulières de travail sans avoir été avisés du contraire, recevront une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail au taux simple pour chaque présence au travail sauf dans le cas de force majeure ou de cas hors du contrôle de l'Employeur, à titre d'exemple: les pannes d'électri-

cité ou de téléphone, les tempêtes de neige, les bris mécaniques hors du contrôle de l'Employeur si cette machine fait partie du processus de fabrication ou lorsqu'il n'ont pu être rejoints à leur domicile ou ailleurs s'ils ont avisé l'Employeur du numéro de téléphone.

Dans le cas de bris mécanique si cette machine fait partie du processus de fabrication hors du contrôle de l'Employeur, la première heure suivant le bris sera rémunérée au taux simple.

10.03 Tout salarié qui sera expressément obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas pour le temps requis.

ARTICLE 11 FETES CHOMEES ET PAYEES

11.01 Pour tous les salariés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées payées. Ces salariés reçoivent pour ces jours de congé, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler ces jours-là;

- le vendredi Saint;
- lundi de Pâques;
- la fête de la Reine ou Dollard;
- la fête Nationale;
- la fête du Canada;
- le premier lundi d'août;
- la fête du Travail;
- L'Action de Grâces;

- la veille de Noël;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du Jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;

- 11.02 Tout salarié requis de travailler l'un des jours payés mentionné au paragraphe précédent, a droit d'être payé au taux du temps supplémentaire, et ce, en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.
- 11.03 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, cette fête sera reportée au vendredi ou au lundi qui suit, après entente avec le Syndicat.
- 11.04 Pour avoir droit au paiement des jours chômés mentionnés dans le présent article, le salarié doit avoir effectivement été au travail au moins une (1) journée durant la période de sept (7) jours qui précède ou celle qui suit la fête et il doit avoir été disponible pour travailler durant ces deux périodes, sauf s'il a été rendu non disponible par permission d'absence ou que son absence est prévue par la convention.

ARTICLE 12 VACANCES PAYEES

- 12.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit à chaque année:

a) s'il a moins d'un (1) an de service, à une vacance payée de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance, pour chaque mois de service continu;

b) Après un (1) an de service, à des vacances payées à quatre et demie pour cent (4.5%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;

c) Après quatre (4) ans de service, à des vacances payées à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;

d) Après sept (7) ans de service, à des vacances payées à sept pour cent (7%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;

e) Après dix (10) ans de service, à des vacances payées à huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;

f) Après quinze (15) ans de service, à des vacances payées à dix pour cent (10%) du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;

12.02 La période de service donnant droit à telles vacances s'établit du seize (16) décembre d'une année au quinze (15) décembre de l'année suivante.

12.03 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire gagné pendant la période s'étendant du seize (16) décembre d'une année au quinze (15) décembre de l'année suivante.

- 12.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.
- 12.05 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances sur un chèque seul autre que sur celui de la paie régulière.
- 12.06 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice autre que monétaire les vacances annuelles prévues par le présent article.
- 12.07 Lors d'une mise à pied définitive ou du départ au cours de la période qui donne droit à la vacance, l'Employeur doit payer aux salariés concernés leur dû en vacances au moment de la mise à pied ou du départ ou dans tous les cas, au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année sur un chèque seul autre que sur celui de la paie régulière.
- 12.08 a) Les salariés pourront prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances durant la période s'étendant du premier (1^{er}) avril au trente et un (31) octobre d'une même année et un maximum de deux (2) semaines de vacances durant la période s'étendant du premier (1^{er}) novembre d'une année au trente et un (31) mars de l'année suivante.

- b) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification avant le 31 mai. Une fois préparé, le calendrier des vacances doit être affiché bien en vue au plus tard le 10 juin, et ne peut être modifié sauf si un salarié décide de ne plus prendre de vacances; dans un tel cas, il doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance.
- c) Un maximum de vingt pourcent (20%) des salariés pourront prendre leurs vacances en même temps dans une même classification.
- d) L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paye précédant son départ en vacances. Cette indemnité sera payée selon le taux déterminé à l'article 12.01 calculé sur son salaire gagné durant la période de service mentionnée à l'article 12.02 jusqu'à la date de son départ en vacances.

ARTICLE 13 CLASSIFICATION ET SALAIRE

- 13.01 Les classifications et les taux de salaire horaire des salariés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 13.02 Il appartient à l'Employeur de classer ses salariés assujettis à la présente convention.

ARTICLE 14 NOUVELLES FONCTIONS

- 14.01 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de

la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat d'accréditation mais non spécifiés à l'annexe "B", celui-ci établira les taux, après avoir consulté le Syndicat et tenté d'obtenir son accord.

Si le Syndicat considère que le taux ainsi établi par l'Employeur est déraisonnable, il pourra présenter un grief dans les quinze (15) jours de la décision de l'Employeur, conformément à la procédure prévue à la convention collective.

ARTICLE 15 PERIODE DE REPOS

- 15.01 Les salariés couverts par la convention, bénéficieront sur place de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour, prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 15.02 Tout salarié qui fait du temps supplémentaire pour une période de deux (2) heures en plus de sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.
- 15.03 L'Employeur accorde à tous les salariés une période de dix (10) minutes avant le repas et avant la fin de la journée de travail pour qu'ils puissent se nettoyer.

ARTICLE 16 SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 16.01 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et au salarié concerné dans un délai de cinq (5) jours

ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension ou congédiement.

16.02 Tout salarié qui allègue avoir été suspendu, rétrogradé ou congédié injustement ou déraisonnablement peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévue dans cette convention, le tout conformément à la loi.

16.03 L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'Arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, y compris celle de modifier et atténuer une décision de l'Employeur.

ARTICLE 17 ANCIENNETE

17.01 Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque le salarié aura complété sa période d'essai prévue à l'article 3.01. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour de cette période d'essai. Le salarié en période de probation qui est mis à pied pour manque de travail, est rappelé par ordre d'ancienneté et poursuit sa période d'essai.

17.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et est susceptible de perdre son emploi dans les cas suivants:

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est congédié pour cause juste et suffisante.

te et que le congédiement n'est pas renversé par entente mutuelle ou par décision d'arbitrage;

3) s'il est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation, à moins de circonstances hors de son contrôle;

4) s'il est mis à pied pour une période de plus de quarante-huit (48) mois consécutifs;

5) si après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent ce rappel, à moins de circonstances hors de son contrôle;

6) s'il est absent par maladie pour une période excédant quarante-huit (48) mois, sauf si les parties en conviennent autrement pour le prolonger.

17.03

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'ordonner ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés sans permettre aux salariés réguliers de compléter leur semaine régulière de travail.

Advenant qu'il n'y ait pas de production durant certains jours de la semaine et que durant les jours de production il y ait du travail pour plus que les heures régulières de travail, l'Employeur après consultation avec le Syndicat, convient de faire tout en son possible pour permettre aux sala-

riés réguliers de compléter leur semaine régulière de travail à taux simple, avant d'embaucher de nouveaux salariés.

- 17.04 Toute personne exclue de l'unité de négociation n'exécute aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche.
- 17.05 Un salarié ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant une période de vingt (20) jours ouvrables, période durant laquelle il peut retourner à son ancien poste.
- 17.06 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté du salarié concerné.
- 17.07 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque salarié ainsi que le numéro d'assurance sociale, et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste est publiée le premier (1^{er}) mai et une deuxième, le trente (30) septembre de chaque année. Tout salarié peut, dans les trente (30) jours suivant la publication de la liste à l'usine au tableau d'affichage, porter plainte et exiger correction des listes, s'il y a lieu.

- 17.08 Un salarié ne perd pas son droit d'ancienneté de département aussi longtemps qu'il retient son ancienneté générale, sauf dans le cas où le salarié, à la suite d'un changement de département, perd l'ancienneté départementale du département qu'il quitte, pour débiter une ancienneté dans son nouveau département.
- 17.09 Ce sera le devoir des salariés d'avertir l'Employeur de tout changement dans leur adresse. Si un salarié ne le fait pas, l'Employeur ne sera pas responsable, s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 17.10 Si deux ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui qui a le plus de jours travaillés qui a le plus d'ancienneté.
- 17.11 Sont réputés constituer des départements distincts pour les fins d'ancienneté, les départements qui apparaissent à l'annexe "B" de cette convention pour en faire partie intégrante.

ARTICLE 18 APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 18.01 Dans le cas de promotion ou de mutation équivalent à une promotion ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire remplir au sein de l'unité de négociation ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant six (6) jours ouvrables.

- 18.02 Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de promotion ou de mutation en inscrivant leur nom sur l'avis ainsi affiché dans un délai de six (6) jours du début du délai précité.
- 18.03 L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département concerné pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Si aucun candidat du département ne se présente dans le délai précité ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche pour remplir la vacance ou la nouvelle classification concernée, l'Employeur accorde la promotion par ancienneté générale à d'autres candidats de l'unité de négociation, tout en prenant en considération les mêmes facteurs que ceux mentionnés précédemment.
- 18.04 Le candidat auquel le poste est accordé bénéficie d'une période d'essai-entraînement de vingt (20) jours ouvrables. Toutefois, après cinq (5) jours pour le salarié choisi pour opérer des équipements mécaniques ou motorisés ou après dix (10) jours dans les autres cas, si pour des raisons évidentes le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, la période d'essai-entraînement ci-haut prévue est annulée. L'Employeur fournit par écrit les raisons d'une telle décision.

Cependant, il est loisible au salarié, en tout temps au cours de cette période d'essai-entraînement, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son an-

cien salaire.

- 18.05 Pendant la période d'affichage, l'Employeur offre le poste vacant aux salariés du département ayant le plus d'ancienneté en autant qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche et advenant qu'aucun des salariés du département n'accepte, l'Employeur peut assigner temporairement au poste vacant une personne de son choix, en autant que le salarié assigné y consent.
- 18.06 Si aucun candidat ne se présente dans le délai précité ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche pour remplir la vacance ou la nouvelle classification concernée, l'Employeur sera libre d'accorder la promotion à d'autres candidats de l'unité de négociation, tout en prenant en considération les mêmes facteurs que ceux mentionnés précédemment.
- 18.07 S'il n'y a pas de candidat ou si aucun candidat ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche, l'Employeur sera libre d'employer une personne de son choix pour remplir la nouvelle classification ou la vacance.
- 18.08 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou le fait de ne pas être accepté à une nouvelle classification n'affecte d'aucune manière le droit du salarié à des promotions subséquentes.
- 18.09 Dans le cas d'un déplacement pour une période d'un (1) jour ouvrable ou moins, ou dans les cas de mu-

tation ou déplacements temporaires pour remplacer les salariés en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis de classifications vacantes ou d'appliquer les dispositions concernant l'ancienneté telles que mentionnées dans la clause d'ancienneté de cette convention.

18.10

Dans les cas de mise-à-pied, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté par département en commençant par l'offrir à tous les salariés du département en débutant par ceux ayant le plus d'ancienneté et, par la suite, si le nombre est insuffisant en l'exigeant à ceux ayant le moins d'ancienneté. La mise-à-pied volontaire expire au moment de la reprise habituelle des opérations qui se situe le quinze (15) mars de chaque année; à ce moment, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté départementale.

Pour le rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté par département en commençant par ceux ayant le plus d'ancienneté pourvu toutefois que les salariés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche en cause, par la suite par ordre d'ancienneté générale.

Dans les cas de mutation à une fonction inférieure, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté par département en commençant par ceux ayant le moins d'ancienneté.

18.11 Lorsqu'un salarié a été déplacé pendant plus d'un (1) jour ouvrable d'un groupe à l'autre, à une classification ou à un département dont la rémunération est la même qu'avant, ce déplacement ne constitue pas une promotion pour les fins d'application des droits d'ancienneté.

18.12 Les salariés choisissent de travailler sur l'équipe de jour ou sur l'équipe de nuit; cependant, ils doivent demeurer sur l'équipe de leur choix jusqu'à la fin des opérations.

A la fin des opérations de l'équipe de nuit, les salariés, si leur ancienneté le permet, doivent revenir sur l'équipe de jour. Ce retour se fait le lundi suivant la fin des opérations de l'équipe de nuit.

Lors de la formation de l'équipe de nuit, le salarié indique son choix.

Lors de la formation de l'équipe de nuit, lorsque l'Employeur considère qu'il n'y a pas suffisamment de personnel expérimenté faisant partie de cette équipe peut assigner temporairement une ou plusieurs personnes de son choix sans suivre les dispositions relatives à l'ancienneté, en autant que le(s) salarié(s) concerné(s) y consente(nt) et par la suite, si le nombre est insuffisant, l'Employeur assignera ceux ayant le moins d'ancienneté. Dans tous les cas, l'Employeur ne pourra exiger plus de vingt pourcent (20%) de personnel expérimenté lors de la formation de l'équipe de nuit et ce, pour une durée ne devant

pas excéder dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 19 MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

19.01 Tout salarié régi par cette convention requis de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une classification régie par la présente convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement à l'exception des périodes d'essai-entraînement dont la durée ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs, reçoit le salaire fixé pour celle des deux (2) classifications qui est la mieux rémunérée pour le temps qui y est effectivement travaillé.

19.02 Lorsqu'un salarié couvert par la convention est transféré définitivement de sa classification régulière à une classification qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien par suite d'un manque de travail, ce salaire est diminué ou augmenté à compter du jour et de l'heure de la mutation.

ARTICLE 20 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS ET DE
MESSENTENTES

20.01 En vue de régler de façon équitable et dans les meilleurs délais tout grief ou mésentente relatifs aux conditions de travail, prévus à la convention, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.

20.02 Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut, avant de déposer un grief, tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.

20.03 a) Le salarié accompagné d'un officier syndical de son choix ou du Comité de griefs du Syndicat, doit soumettre par écrit son grief au gérant de l'usine dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;

b) Si dans les six (6) jours qui suivent, l'Employeur n'a pas rendu sa décision ou le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci par l'entremise de son Syndicat doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre à l'arbitrage en avisant par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours suivants;

c) Les personnes suivantes agiront comme arbitres pour la durée de cette convention:

M. André Casgrain, Rimouski

M. Gabriel Côté, Chicoutimi

M. Gilles Ferland, Québec

Ces arbitres agiront par rotation dans l'ordre apparaissant ci-dessus et les griefs leur seront soumis à tour de rôle selon la date des faits qui leur ont donné naissance. Lorsqu'un arbitre refusera ou sera dans l'impossibilité d'agir, il ne sera pas requis pour agir comme arbitre jusqu'à ce que son nom revienne à nouveau en tête de liste selon la rotation normale.

Si pour une raison quelconque, l'une des personnes précitées demandait à être rayée de la liste, les deux (2) parties auront trente (30) jours pour s'entendre sur le nom d'un remplaçant.

- 20.04 L'arbitre n'a pas autorité pour modifier, ajouter ou soustraire quoi que ce soit de la présente convention collective.
- 20.05 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayés à part égale par le Syndicat et l'Employeur.
- 20.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande écrite et avec le consentement écrit des deux parties.
- 20.07 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 20.08 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article sont des jours ouvrables excluant les samedis, dimanches, jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 20.09 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs salariés, est soumis par le Syndicat au gérant de l'usine, tel que prévu au paragraphe 20.03 a).
- 20.10 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De

telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention.

- 20.11 Lors de l'arbitrage, chaque partie défraie le coût de ses représentants et de ses témoins.
- 20.12 Un salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical, pour toute rencontre avec l'Employeur. Toutefois, si cette rencontre a pour but de discuter d'un grief ou de mesures disciplinaires, l'Employeur devra aviser le Syndicat, lequel pourra être représenté lors de cette rencontre.

ARTICLE 21 REPRESENTANTS SYNDICAUX ET PERMIS D'ABSENCE

- 21.01 A l'occasion de la négociation de la convention collective ou des griefs avec les représentants de l'Employeur, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé le gérant de l'usine, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

De plus, l'Employeur accorde un maximum de douze (12) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et des griefs.

Le nombre de jours mentionné au paragraphe précédent est un total pour l'ensemble des officiers du Syndicat.

- 21.02 Un maximum de cinq (5) membres du Syndicat, choisis

comme délégués pour participer à des congrès et stages d'étude syndicale requérant une ou des absences, sont autorisés à quitter leur travail sans salaire et sans perte d'ancienneté à la condition cependant qu'ils produisent à cet effet sept (7) jours avant le départ, autant que possible mais jamais moins de vingt-quatre (24) heures, un certificat au gérant de l'usine. Le nombre de personnes ainsi choisies n'excédera pas deux (2) par département et devra tenir compte du besoin des opérations.

- 21.03. Un représentant extérieur du Syndicat, peut aider et assister le comité de négociation et le comité de grief dans leurs représentations auprès de l'Employeur.
- 21.04. Tout salarié qui s'absente temporairement de l'usine pour des activités syndicales continue d'être payé par l'Employeur pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et celui-ci facture directement au Syndicat le montant versé à chaque salarié pendant l'absence, pourvu que l'Employeur ait été avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance de cette absence par le président du Syndicat. Pour toutes autres absences, le salaire n'est pas avancé par l'Employeur.
- 21.05. Un représentant extérieur du Syndicat peut pour affaires rencontrer le président du Syndicat local ou son représentant sur les lieux du travail pendant les périodes de repos et l'heure du dîner ou pendant les heures de travail après autorisation du gérant de l'usine ou son représentant autorisé pour une pé-

riode de temps déterminée.

- 21.06 Le président peut s'absenter de son travail après avoir avisé l'Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance de la date de son départ et de son retour; il continue d'être payé pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et les montants ainsi versés sont facturés au Syndicat conformément à l'article 21.04.

ARTICLE 22 AFFICHAGE D'AVIS

- 22.01 Les avis de convocation du Syndicat, ordre du jour des assemblées ainsi que la liste des officiers syndicaux peuvent être affichés aux endroits habituels dans les établissements exploités par l'Employeur, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur. Tout autres avis devront, avant d'être affichés, être autorisés au préalable par écrit par le gérant de l'usine.
- 22.02 Les assemblées de salariés convoquées par le Syndicat et tenues sur les lieux de travail doivent avoir été autorisées au préalable par l'Employeur et les limites de temps déterminées doivent être respectées. Aucun salaire n'est versé durant la participation des salariés à ces assemblées.

ARTICLE 23 CHANGEMENT TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUE

- 23.01 Les mots "changement technologique" signifient toute modification apportée au processus de production par l'introduction de nouvelles techniques, de nou-

veaux procédés, de nouvelles machineries ou diverses modifications prenant la place de ce qui était jusque-là utilisé.

- 23.02 Lors de "changement technologique", l'Employeur fera tout en son possible pour diminuer les conséquences fâcheuses qu'auront à subir les salariés.
- 23.03 Quand l'Employeur décide de faire des changements technologiques, il fait connaître sa décision au Syndicat et doit avoir une rencontre avec celui-ci et discuter avec lui des moyens susceptibles de diminuer les problèmes pouvant être causés par ces changements.
- 23.04 Par suite de changements technologiques, les salariés affectés par ce changement auront la possibilité de déplacer les nouveaux salariés embauchés après le premier (1^{er}) juillet 1984 pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche après la période d'essai-entraînement prévue à l'article 18.

ARTICLE 24 PAIE DES SALAIRES

- 24.01 Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard le jeudi suivant, sous enveloppe scellée.
- 24.02 Si le jour de paie est une journée chômée prévue à la convention, la paie a lieu le jour précédent.
- 24.03 Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire sur le talon de paie:
- 1- Le nom et prénom du salarié.

- 2- La date et la période de paie.
- 3- Le taux de salaire.
- 4- Le temps supplémentaire.
- 5- Les autres gains.
- 6- Les déductions faites.
- 7- Le montant net.

ARTICLE 25 SALLE DE REPOS

- 25.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de ses salariés une salle de repos convenable et propre où les salariés pourront prendre leur repas.

ARTICLE 26 VETEMENTS FOURNIS ET OUTILS DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur fournit à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des salariés tels qu'apparaissant à l'Annexe "D" de cette convention, et les salariés qui reçoivent ces vêtements signent une formule à cet effet.
- 26.02 Tout vêtement, outil ou instrument de travail requis est fourni gratuitement par l'Employeur, mais il demeure la propriété de l'Employeur, en tout temps et de plein droit, et doit demeurer sur les lieux de travail.
- 26.03 L'Employeur fournit un endroit chauffé pour que les salariés puissent y laisser leurs vêtements.
- 26.04 L'Employeur fournit des casiers pour chaque salarié concerné afin de garder ses gants et couteaux fournis pour son travail.

- 26.05 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, le salarié devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis. A défaut de quoi, il devra en défrayer le coût.
- 26.06 Tout salarié, pour avoir droit à des vêtements neufs, doit produire les vêtements usagés lors de la demande de remplacement.
- 26.07 Le salarié voit à remplacer à ses frais les vêtements ou outils de travail qu'il a perdus ou détériorés de façon anormale ou injustifiée.

ARTICLE 27 CONGES SOCIAUX

- 27.01 Tout salarié régi par cette convention bénéficiera de cinq (5) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 27.02 A l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, petit enfant: trois (3) jours.
- 27.03 A l'occasion du décès du grand-père ou grand-mère du salarié ou de son conjoint: deux (2) jours.
- 27.04 A l'occasion de la naissance ou du mariage d'un enfant, ou lors de son mariage: un (1) jour.
- 27.05 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 27.06 Le ou les jours d'absence prévus dans le présent article ne sont pas payés s'ils coïncident avec

l'un ou l'autre des jours de congé, ou de vacance inscrits dans la présente convention.

- 27.07 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit assister à l'évènement et fournir, sur demande du gérant de l'usine, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 27.08 Lors du mariage d'un salarié régulier, l'Employeur lui verse une somme de soixante-quinze dollars (\$75.00) en argent. De plus, l'Employeur accorde à ce salarié s'il le désire, un congé sans solde d'une (1) semaine.

ARTICLE 28 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 28.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail.
- 28.02 a) Le salarié qui considère que l'exécution de son travail constitue un danger pour sa sécurité et sa santé compte tenu de circonstances particulières, peut cesser ce travail, sans perte de salaire, mais doit immédiatement faire part à son supérieur immédiat de la situation. Le supérieur immédiat doit alors prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation et voir à ce que le salarié concerné soit affecté à une autre tâche qu'il peut accomplir et ce, pendant la période de temps requise pour remédier à la situation.

Il est entendu que le salarié concerné peut requérir la présence d'un représentant syndical du Comité de Sécurité Santé pour constater la situation.

b) Le salarié qui allègue une situation dangereuse doit reprendre son poste dès que l'Employeur a établi l'absence de danger. Le salarié et le Syndicat ont droit de recourir au Comité de Sécurité Santé dans les cinq (5) jours de la décision de l'Employeur s'ils jugent que sa décision est arbitraire ou non fondée.

Si la décision du Comité Sécurité Santé ne les satisfait pas, le salarié et le Syndicat feront intervenir l'Inspecteur de la Commission de la Sécurité et de la Santé du Travail.

c) Il est entendu que le recours à une telle procédure ne doit pas être utilisé de façon abusive et arbitraire.

28.03 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un Comité de Sécurité est formé de trois (3) membres délégués par l'Employeur et de trois (3) membres délégués par le Syndicat.

28.04 Ce Comité a pour but de favoriser le maintien des meilleures normes de sécurité, de santé et d'hygiène des salariés de l'usine. L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 ou autres d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail.

28.05 Lors de la participation à tous les travaux du Co-

mité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des salariés ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaires, de revenus auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

- 28.06 Le Comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.
- 28.07 Chacune des parties peut occasionnellement utiliser à ses frais l'aide d'un conseiller en matière de sécurité qui peut à cette fin visiter l'usine après un avis de trois (3) jours au gérant d'usine.
- 28.08 Les membres du Comité Conjoint de Sécurité se réunissent aussi souvent que nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et au moins une (1) fois par mois, pour discuter des questions de sécurité et de santé à l'usine.
- 28.09 Les membres du Comité font une visite de l'établissement au besoin et au moins deux (2) fois l'an, après quoi ils font part de leurs observations et recommandations au gérant.
- 28.10 Inspection gouvernementale de sécurité
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. Copie des rapports de ces inspections, études, enquêtes sont remis aux deux (2) parties.

- 28.11 Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'Employeur.
- 28.12 Lorsqu'un salarié sera requis, au cours d'une journée de travail, d'aller travailler dans un entrepôt frigorifique de congélation, l'Employeur lui permettra de se tempérer s'il y a lieu ou d'endosser des vêtements adéquats avant d'entreprendre ce travail.
- 28.13 L'Employeur rend disponible une trousse de premiers soins suffisamment équipée pour traiter les blessures mineures qui se produisent à l'usine.
- 28.14 Un salarié qui doit quitter son travail par suite d'un accident, ne subit aucune perte de salaire le jour de l'accident, en raison de cet accident, à condition que son défaut de revenir au travail ce jour-là soit justifié par l'avis d'un médecin.
- 28.15 En cas d'accident, l'Employeur fournit à ses frais le transport du blessé à l'hôpital, dans les cas graves le transport s'effectue par ambulance.

ARTICLE 29 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

- 29.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 30 ASSURANCE COLLECTIVE

- 30.01 A la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-groupe pour tous les salariés réguliers

régis par la présente convention. L'Employeur convient également de considérer tout autre plan d'assurance qui pourrait lui être soumis par le Syndicat.

- 30.02 L'Employeur défraie en entier la prime pour une police d'assurance-vie de dix mille dollars (\$10,000.00) avec double indemnité en cas de décès accidentel. La contribution de l'Employeur est maintenue pour les salariés mis à pied jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.
- 30.03 Les salariés défraient en entier le coût de la garantie d'assurance-salaire.
- 30.04 L'Employeur effectue les déductions sur le salaire hebdomadaire des salariés et fait parvenir à la compagnie d'assurance à chaque mois d'opération, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période, la somme totale déduite avec la liste des salariés pour lesquels une déduction est faite et les renseignements pertinents à la facturation.
- 30.05 Le Syndicat remet à l'Employeur copie de la police-maîtresse.
- 30.06 Les salariés défraient en entier le coût de l'assurance-médicaments.

ARTICLE 31 CONGES DE MALADIE PAYES

- 31.01 A compter de la signature des présentes et pour la durée de cette convention, l'Employeur accorde à

tous les salariés réguliers une (1) heure de congé-maladie payée par vingt-cinq (25) heures d'ouvrage.

- 31.02 Les heures de congé maladie accumulées sont payables après la première demi-journée de maladie sauf pour les salariés qui quittent le travail pour cause de maladie.
- 31.03 Les heures de congé-maladie ne sont accumulables qu'au cours d'une même année d'opération seulement et sont utilisables pour des maladies ou accidents autres que les accidents de travail ou les maladies industrielles.
- 31.04 Les heures de congé maladie non utilisés par le salarié sont payées à cent pourcent (100 %) de son taux de salaire réel, à la fin des opérations de l'usine ou lors de la mise à pied ou à la demande du salarié pour un maximum d'une (1) fois par année ou, au plus tard, le quinze (15) décembre de chaque année.
- 31.05 L'Employeur peut demander un certificat médical pour absence de plus de deux (2) jours.

ARTICLE 32 CONGE MATERNITE

- 32.01 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse. La salariée peut prolonger son congé de maternité prévu par la loi par un con-

gé sans solde d'une durée maximum de deux (2) ans. Durant le congé-maternité et le congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule; la salariée ne bénéficie d'aucun des avantages de la convention collective et à son retour, la salariée reprend le travail sur son poste habituel. Durant le congé-maternité et le congé sans solde, la salariée peut reprendre son travail en tout temps après en avoir avisé l'Employeur au moins trente et un (31) jours à l'avance par courrier recommandé.

32.02 Lors du départ de la salariée pour son congé-maternité, l'Employeur lui verse une somme de soixante-quinze dollars (\$75.00) en argent.

ARTICLE 33 DISCRIMINATION

33.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent ni directement ni indirectement de discrimination à l'endroit d'un salarié, pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention ou d'une loi quelconque.

ARTICLE 34 CONGE SANS SOLDE

34.01 L'Employeur accorde aux salariés qui en font la demande par écrit un congé sans solde d'une durée minimum d'un (1) mois et maximum d'un (1) an en autant que le salarié en fasse la demande sept (7) jours à l'avance. Durant le congé sans solde, seule l'ancienneté s'accumule et le salarié ne bénéficie d'aucun des avantages de la convention collective et à

son retour, le salarié reprend le travail sur son poste habituel. Durant le congé sans solde, le salarié peut reprendre son travail en tout temps après en avoir avisé l'Employeur au moins trente et un (31) jours à l'avance par courrier recommandé. l'Employeur n'est pas tenu d'accorder le congé sans solde plus d'une fois par année.

ARTICLE 35 FERMETURE DEPARTEMENTALE

35.01 En cas de fermeture de département, les salariés affectés peuvent déplacer seulement les salariés nouvellement embauchés après le premier (1er) juillet 1984. Ces salariés qui exercent leur droit de déplacement bénéficient d'une période d'essai-entraînement telle que prévue à l'article 18 de la convention collective. Advenant que le département réouvre par la suite, les salariés qui travaillaient dans le département ont le choix de revenir au département suivant leur ancienneté déjà acquise dans ce département.

ARTICLE 36 DUREE DE LA CONVENTION

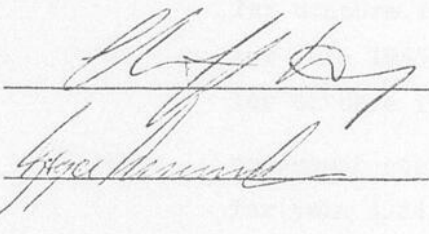
36.01 Sauf expressément convenu ou stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure pour une période se terminant le 30 mai 1986.

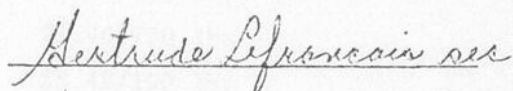
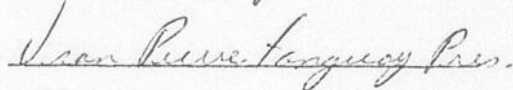
Cependant, advenant qu'une autre convention ne soit conclue à la date d'échéance, celle-ci continue de s'appliquer jusqu'à l'exercice du droit de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à MATANE, ce 24^e ième jour d'août 1984.

LES FRUITS DE MER DE L'EST DU
QUEBEC LTEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DES FRUITS
DE MER DE MATANE (CSN)



ANNEXE "A"

SALAIRES

TRANCHEURS DE POISSON:

- 1) Pour la morue - merluche - perche - turbot, rémunération faite sous forme de primes-bonis:

Morue Bone-in et

Morue Boneless et

Merluche: rendement standard 42%

1er juin 1984 \$5.12/100 lbs

1er octobre 1984 \$5.20/100 lbs

1er juin 1985 \$5.40/100 lbs

1er octobre 1985 \$5.45/100 lbs

Perche: rendement standard 27%

1er juin 1984 \$5.64/100 lbs

1er octobre 1984 \$5.72/100 lbs

1er juin 1985 \$5.94/100 lbs

1er octobre 1985 \$6.00/100 lbs

Turbot: rendement standard 47%

1er juin 1984 \$4.50/100 lbs

1er octobre 1984 \$4.57/100 lbs

1er juin 1985 \$4.74/100 lbs

1er octobre 1985 \$4.78/100 lbs

Sur une base de \$0.25 plus ou moins pour chaque point de pourcentage.

Exemple: morue \$5.12/100 lbs, rendement de 40%, si on applique le \$0.25 plus ou moins, on obtiendra \$4.62/100 lbs.

- 2) Pour les espèces autres que celles prévues à 1), la rémunération sera faite selon le taux horaire suivant:

1er juin 1984	\$7.65/heure
1er octobre 1984	\$7.75/heure
1er juin 1985	\$8.05/heure
1er octobre 1985	\$8.20/heure

CONCASSEURS DE CRABE

1er juin 1984	\$0.62/boîte (50 livres)
1er octobre 1984	\$0.63/boîte (50 livres)
1er juin 1985	\$0.65/boîte (50 livres)
1er octobre 1985	\$0.66/boîte (50 livres)

REPARATEURS DE FILET

1er juin 1984	\$7.60/heure
1er octobre 1984	\$7.70/heure
1er juin 1985	\$8.00/heure
1er octobre 1985	\$8.15/heure

CAMIONNEURS

1er juin 1984	\$8.30/heure
1er octobre 1984	\$8.40/heure
1er juin 1985	\$8.70/heure
1er octobre 1985	\$8.85/heure

MECANICIENS DE MACHINES FIXES

1er juin 1984	\$8.95/heure
1er octobre 1984	\$9.05/heure
1er juin 1985	\$9.35/heure
1er octobre 1985	\$9.50/heure

CALEUR ET OPERATEUR DE TREUIL

1er juin 1984	\$8.70/heure
1er octobre 1984	\$8.80/heure
1er juin 1985	\$9.10/heure
1er octobre 1985	\$9.25/heure

JOURNALIER RECEPTION ET DECONGELATION

1er juin 1984	\$8.12/heure
1er octobre 1984	\$8.22/heure
1er juin 1985	\$8.52/heure
1er octobre 1985	\$8.67/heure

CUISEUR DE CRABE

1er juin 1984	\$7.95/heure
1er octobre 1984	\$8.05/heure
1er juin 1985	\$8.35/heure
1er octobre 1985	\$8.50/heure

GENERAL

Toutes fonctions autres que celles énumérées précédemment

1er juin 1984	\$7.51/heure
1er octobre 1984	\$7.61/heure
1er juin 1985	\$7.91/heure
1er octobre 1985	\$8.06/heure

PRIMES-BONIS

- 1) Prime de décongélation: \$0.20/heure pour les salariés suivants:
 - préposés au réemballage (rue St-Pierre)
 - préposés à la congélation,
 - préposés au chargement des camions réfrigérés qui travaillent dans le froid.
- 2) Prime du laveur de cale: \$4.50 par bateau.

ANNEXE "B"

DEPARTEMENTS DE L'USINE

Réception (déchargement)
Transformation du poisson
Transformation de la crevette
Transformation du crabe
Congélation (réemballage rue St-Pierre)
Général

ANNEXE "C"

FONCTIONS

Cette annexe comprend une énumération de fonctions ou de tâches accomplies dans un même département par différents salariés, lesdits salariés pouvant accomplir une ou plusieurs de ces fonctions ou tâches, selon les besoins et/ou leur compétence respective.

1- RECEPTION ET DECHARGEMENT:

Caleur, Opérateur de treuil
Réparateur de Filet
Journalier réception et décongélation

11- TRANSFORMATION DU POISSON:

Trancheur
Mirage Trimage
Empaquetage
Pannage
Peseur de filets
Opérateur de machine Baader
Peseur à l'empaquetage
Fournisseur de poissons ronds

111- TRANSFORMATION DE LA CREVETTE:

Fournisseur de crevettes
Préposé à l'inspection et Emballage
Saleur
Congélation instantanée

IV- TRANSFORMATION DU CRABE

Fournisseur cuiseur
Casseur
Rouleuse
Inspection
Empaquetage Pannage
Préposé extracteur de chair
Saleur Nettoyage
Peseur
Scieur

V- CONGELATION-EMBALLAGE:

Préposé à la congélation
Glaisage
Camionneur et Préposé à la congélation

VI- GENERAL

Préposé à l'entretien sanitaire
Préposé au travail général
Mécanicien de machine fixe
Buandier
Concierge
Camionneur

ANNEXE "D"

VETEMENTS ET OUTILS FOURNIS

Tabliers

Bottes et bottes de sécurité

Gants de caoutchouc, cuir ou coton

Casques de sécurité ou couvre-chef

Couvre-tout en caoutchouc

Uniforme salarié féminin

Habit thermos chambre froide et travail extérieur

Salopettes

Filets

Couteau

Queue de rat, pierre et lime

LETTRES D'ENTENTE

LE1 Nonobstant la convention collective existante et plus particulièrement l'article 4.05, les parties s'entendent pour que l'acheteur des déchets nettoie la tour de déchets et les alentours ainsi que tout autre endroit d'accumulation de déchets. De même, les parties s'entendent pour que la situation actuelle concernant le déchargement de bateaux, de crevettes congelées et l'entreposage de ce produit, de même que les produits finis achetés par l'Employeur se poursuit.

LE2 La semaine régulière de travail des préposés à la décongélation est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties du dimanche soir au vendredi matin inclusivement pour le produit préparé pour l'équipe de jour. La journée régulière de travail est de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) consécutives réparties entre dix-huit (18h00) heures et cinq (5h00) heures, selon les besoins de la production; ces salariés auront une période d'une (1) heure pour le repas, laquelle période devra être prise entre vingt-trois heures trente (23h30) et une heure trente (1h30) selon les besoins de la production.

La semaine régulière de travail des préposés à la décongélation est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties du lundi au vendredi inclusivement pour le produit préparé pour l'équipe de nuit. La journée régulière de travail est la même que celle définie à l'article 7.02 pour l'équipe de jour.

- LE3 Nonobstant l'article 7.01 de la convention collective, la semaine régulière de travail du département de la réception est de quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) réparties du lundi au vendredi inclusivement. La clause du temps supplémentaire s'applique après quarante-deux heures et demie ($42\frac{1}{2}$) de travail dans la semaine et non après huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) de travail par jour à compter de la première semaine d'arrivage de poisson frais jusqu'à la dernière semaine d'arrivage de poisson frais. Le temps supplémentaire sera alors payé à cent cinquante pourcent (150%) du salaire régulier.
- LE4 Nonobstant l'article 17.04 de la convention collective, les contremaîtres en poste au département de la transformation de la crevette ainsi qu'au département service et entretien pourront effectuer les tâches mécaniques.
- LE5 Le travail de décongélation est volontaire pour les journaliers de la réception.
- LE6 Nonobstant l'article 24.01, les parties s'entendent qu'advenant un bris de machine occasionnant un retard dans le versement de la paie, l'Employeur s'engage à verser au plus tard le vendredi midi une avance couvrant cinquante pourcent (50%) du salaire brut gagné. Par la suite, la paie sera ajustée dès que possible et au plus tard, le jeudi suivant.
- LE7 L'Employeur fournit aux salariés travaillant durant la période hivernale des bottes isolées genre bottes de motoneige.

Matane, ce 24 ième jour d'août 1984

Antoine Lévesque
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES FRUITS DE MER
DE MATANE (CSN)

Yves Marcotte
LES FRUITS DE MER DE L'EST DU QUEBEC LTEE