



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

A.N. (7191-07)
(25968-01)

L'ÉPÔT

2505-6

Dépôt N°: 8 5 0 5 1 5 0

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

02505-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27800-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-29	85-05-14		84-06-01	86-03-31	85

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des Trav. Unis de l'Alimentation & Commerce, sect. locale 615 FAT COI CTC FTQ / United Fodd.... Att.: Mme Huguette Plamondon 4645 rue Iberville Montréal, qué H2H 2L9	<input type="checkbox"/> Déposant Unox Inc (Usine Côte de Liesse) 5500 Côte de Liesse Montréal, Qué H4P 1A8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>1011 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

ENTENTE: Indemnité en vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail, signée: 85-03-29

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-05-29

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

003(113)

RECHERCHE

27800-03 (7191-07-25968-01)
2505-4.

1 convention
1 entente

1er Juin 1984 - 31 Mars 1986



CONVENTION COLLECTIVE

Entre: UNOX INC. (Usine Côte de Liesse)
Montréal, Québec

et/ou son successeur
ci-après appelée "la Compagnie"



Et: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food and Commercial Workers International Union), affiliés à la Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations Industrielles (FAT-COI) ainsi qu'au Congrès du Travail du Canada (CTC), (ou son successeur à la suite d'une fusion ou d'une affiliation), pour et au nom de la section locale 615, représentant les salariés de Unox Inc. (Usine Côte de Liesse),

Sol 9.

ci-après appelée "l'Union".

PREAMBULE

Reconnaissant que le progrès de la Compagnie et celui des salariés dépend 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 salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent de ce qui suit:

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et l'Union, de définir les conditions d'emploi et les conditions de travail, d'établir une procédure pour le règlement des conflits, différends ou griefs et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et des salariés représentés par l'Union.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.1. La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés de l'usine, tel que défini à l'article 2 de cette convention.
- 1.2. La Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière au sujet des salariés tant que cette convention demeurera en vigueur.
- 1.3. L'employeur convient de ne faire aucune entente individuelle qui soit contraire aux dispositions et buts de cette convention avec un salarié ou groupe de salariés visés par cette convention, à moins que le tout ne soit ratifié par le président et/ou le délégué en chef ou en son absence par son représentant désigné.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION

2.1. Salariés bénéficiant de la convention:

L'unité de négociation comprend tous les salariés de l'usine, i.e. tous les salariés affectés à la production, la réception, la manutention, l'expédition, la livraison et l'entretien (incluant les mécaniciens de machines fixes) dans l'usine, sauf:

- a) les gardiens, i.e. les gardes de sécurité;
- b) les contremaîtres, les chefs de service et tous ceux d'un échelon supérieur à celui de contremaître;
- c) les employés de bureau, i.e. les employés sur la liste de paie du bureau (incluant les commis préposés à la comptabilité de l'usine ainsi que les contrôleurs de la qualité des produits, attachés au laboratoire);
- d) les vendeurs permanents et le personnel salarié du département des ventes.

2.2. Représentants de la direction:

La Compagnie fournira à l'Union lors de la signature de cette convention une liste des noms des contremaîtres et chefs de service, ainsi que leurs juridictions respectives. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.

ARTICLE 2 - UNITE DE NEGOCIATION (suite)

La Compagnie convient que seuls le ou les contremaîtres d'un département ou, en leur absence, le représentant désigné ou chef de service, auront le droit de donner des directives aux travailleurs sous leurs juridictions respectives.

2.3. 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 salariés exclus par cette convention ne peuvent accomplir le travail qui normalement doit être fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de:

- a) retard;
- b) absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas deux (2) heures;
- c) entraînement des salariés au travail;
- d) cas d'urgence (cas fortuits);
- e) procéder à des travaux de recherche ou de développement, ainsi qu'aux vérifications habituelles en ce qui concerne le contrôle de la qualité, en autant qu'ils ne participent pas directement à la production.

Le terme "urgence" ne doit pas être interprété dans le sens d'activer les opérations de l'entreprise ou de participer à la production.

NOTE: L'application de cette clause ne doit pas intervenir avec les pratiques actuelles, pourvu que ces dites pratiques n'enlèvent du travail aux salariés de l'unité de négociation ou ne produisent directement ou indirectement des mises à pied.

2.4. Genres masculin et féminin:

L'usage du genre masculin dans la présente convention n'est que pratique, le genre féminin est son égal et on fera les substitutions nécessaires chaque fois qu'il y a lieu.

ARTICLE 3 - DIRECTION3.1. Droits de la direction:

Sous réserve des seules dispositions de cette convention, la gérance et l'opération de l'entreprise, l'emploi, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi et toute autre discipline à l'endroit des salariés pour juste cause appartiennent uniquement à la direction de la Compagnie.

3.2. Ni la Compagnie ni toute autre personne agissant pour la Compagnie ne doit intervenir 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.

3.3. Aucune discrimination, intimidation ou coercition d'aucune sorte ne doit être exercée envers un salarié ou envers un officier ou un délégué de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne doit pas être traité différemment des autres salariés en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.

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

3.5. La Compagnie s'engage à ne transiger d'aucune façon que ce soit avec une usine où il existe une grève syndicale, i.e. acheter, produire, vendre ou livrer. L'Union avisera la Compagnie par écrit, dès qu'une grève syndicale débute et prend fin.

3.6. La Compagnie convient de ne demander à aucun salarié ni n'exiger de lui qu'il traverse une ligne de piquetage reconnue par l'Union.

3.7. La Compagnie convient de fournir un bureau aménagé à la section locale 615.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS4.1. Objet:

La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grief satisfaisante dont le but est de régler autant de griefs que possible promptement et sur-le-champ. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se font paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction.

4.2. La Compagnie reconnaît les délégués (stewards):

L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie à reconnaître les délégués (stewards) qui sont des salariés (excluant les salariés à l'essai) de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant tous les salariés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués (stewards) doit être remise à la Compagnie. L'Union doit aviser immédiatement la Compagnie par écrit de tout changement dans cette liste.

4.3. L'Union s'engage également à nommer ou à élire un comité des griefs composé de salariés (excluant les salariés à l'essai) de la Compagnie, pour traiter des questions qui ne peuvent être réglées dans les 1ère, 2ième ou 3ième étapes décrites à la section 4.4. qui suit. Le comité des griefs doit inclure le délégué en chef (chief steward) ou le président de la section locale en plus de trois (3) autres membres du comité. Une liste des membres du comité des griefs est remise à la Compagnie. La Compagnie est avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

4.4. Etapas des griefs:

Les griefs allégués sont réglés progressivement de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE:

Entre le salarié ayant un grief ou le délégué ou les deux, et le contremaître du département où le salarié travaille. Si le grief relève du taux de salaire d'un salarié, le délégué du département en est avisé.

Cette disposition n'exclut pas le droit du salarié de discuter avec son contremaître de toutes conditions concernant son emploi avec la Compagnie, cependant, pour les fins d'instituer un grief, la procédure qui précède est utilisée.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)DEUXIEME ETAPE:

Entre le délégué en chef et/ou le président de l'Union accompagné ou non du délégué du département concerné, et le chef de service de l'usine ou, en son absence, son représentant désigné.

TROISIEME ETAPE:

Entre le président et/ou un officier de l'Union et le directeur du service ou, en son absence, son représentant désigné. Le grief présenté à cette étape sera soumis par écrit. Il décrira la nature du grief et la correction demandée.

QUATRIEME ETAPE:

Entre le comité des griefs et le vice-président, exploitation et technique, y compris le directeur du service et le directeur ressources humaines ou, en leur absence, leurs représentants désignés. Un représentant accrédité de l'Union peut participer à cette rencontre. Les griefs présentés à cette étape sont soumis par écrit. Chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un comité d'arbitrage conformément à la section 4.6. de cet article.

S'ils le désirent ou si l'une des parties le désire, le salarié ou les salariés ayant un grief peuvent être présents aux rencontres décrites aux quatre étapes ci-dessus mentionnées. Afin d'accélérer la procédure des griefs allégués, ceux-ci doivent être soumis dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de l'incident. A moins que la Compagnie et l'Union n'y consentent, pas plus de trois (3) jours ouvrables ne sont alloués pour étude entre chaque étape successive jusqu'à ce que le différend soit porté à l'arbitrage aux termes du paragraphe 4.6. de cet article.

4.5. Assemblées du comité des griefs:

Les assemblées du comité des griefs sont tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise après entente entre le directeur du service et le délégué en chef ou le président de la section locale. La Compagnie paiera les membres du comité des griefs à leurs taux réguliers pour le temps écoulé à l'assemblée du comité des griefs avec les représentants de la Direction.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

Lorsque le temps consacré à ces assemblées excède la cédule régulière des membres du comité des griefs, ceux-ci sont payés au taux applicable conformément aux dispositions de l'article 9. Ces dispositions s'appliquent également au délégué ou à l'officier de l'Union lors de la procédure de grief ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grief.

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.

4.6. Comité d'arbitrage:

Si un règlement n'est pas convenu par la procédure ci-dessus mentionnée, le grief est référé par l'Union ou par la Compagnie, dans un délai de trois (3) semaines depuis la 4^{ème} étape, à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un est nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie, et un troisième agissant comme président choisi après entente entre les membres représentant les deux parties. Ce délai peut être prolongé par entente entre l'Union et la Compagnie.

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

Le comité d'arbitrage se réunit dans un délai de trois (3) semaines de la date de sa nomination dans le but d'entendre les représentations des deux parties et rend 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 ou à la discrétion du président du comité d'arbitrage.

Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

Aucun grief n'est défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité technique et le comité d'arbitrage a pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

Une décision de la majorité du comité d'arbitrage est considérée comme une décision du comité. En rendant sa décision, le comité est assujéti aux dispositions de cette convention. Les décisions rendues par un comité d'arbitrage sont finales et lient 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.

- 4.7. Tout différend entre l'Union et la Compagnie provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. Les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêchent pas le recours à la procédure de grief.

4.8. Griefs au sujet des salaires:

Lorsqu'un grief, ayant trait au taux de salaire d'un salarié, est réglé et qu'en vertu de ce règlement le salarié reçoit une augmentation de son taux de salaire, l'augmentation est payée rétroactivement à compter de la date à laquelle l'erreur fut 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 4.4.

Si un salarié le désire, il peut être accompagné de son délégué à l'occasion d'une entrevue avec un représentant de la Compagnie. Si le salarié est un délégué, il peut être accompagné du délégué en chef ou d'un officier de l'Union.

4.9. Congédiement, suspension ou mise à pied:

Si un salarié est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il avise promptement un délégué ou un officier de l'Union qui doit, s'il y a lieu de faire un grief, aviser le directeur du service par écrit dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables de la date de réception par le délégué en chef ou le président de l'Union de l'avis de mise à pied, de suspension ou de

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

congédiement. Le congédiement, la suspension ou la mise à pied constitue alors un grief et est traité selon la procédure de grief ci-dessus décrite, commençant depuis la deuxième étape de la section 4.4. Subséquemment, s'il est décidé que le salarié a été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, il est réinstallé à son emploi antérieur et indemnisé pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou reçoit une indemnité pour tout le temps perdu à son taux régulier de salaire, ou reçoit une indemnité moindre selon qu'elle est justifiée par les circonstances.

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

- a) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.
- c) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de 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 du salarié est maintenue par le comité d'arbitrage.

La Compagnie avise par écrit, avant la fin du prochain jour ouvrable de la date de l'incident, le président ou le délégué en chef ou son représentant désigné du congédiement ou de la suspension d'un salarié. Cet avis décrit la raison pour laquelle le salarié est congédié ou suspendu.

Lorsqu'une décision de la direction a pour effet de discipliner un salarié (à savoir une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prend effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure de grief ou lorsqu'un comité

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

d'arbitrage a sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage, selon les dispositions de l'article 4, il est fait abstraction du fait que le salarié n'a pas été suspendu ou congédié et le comité d'arbitrage a à décider si le salarié doit être suspendu ou congédié. Nonobstant les dispositions ci-mentionnées, la direction se réserve le droit d'appliquer la décision avant que la procédure des griefs ne soit utilisée.

Toute lettre concernant le salarié à son travail lui est remise sur les lieux de travail, sauf dans les cas où le salarié est absent de son travail.

Lorsque 12 mois se sont écoulés depuis la date d'incident ou la répétition d'incident de même nature qui a donné naissance à un avis disciplinaire dans le dossier d'un salarié ou à une mention défavorable relativement à sa conduite, la Compagnie ne peut se servir de cet avis ou de cette mention contre le salarié lors de toute mesure disciplinaire subséquente.

4.10. Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:

Si un salarié croit qu'il a un grief, il doit soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 4.4. Dans l'intervalle, il essaie d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par un officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on doit tenir compte de l'habileté du salarié à accomplir le travail demandé. Lorsqu'un transfert immédiat implique un changement extrême de température, un temps suffisant est accordé aux salariés pour se vêtir adéquatement.

4.11. Discussion entre délégué et contremaître:

Un délégué de l'Union peut être accompagné du délégué en chef ou du président pour discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être du département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion a lieu à un moment compatible avec les opérations du département.

4.12. Il est convenu qu'un délégué ou un officier de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'il doit parfois enquêter, voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'Union qui tombent sous la juridiction de cette convention.

ARTICLE 4 - REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

A cette fin, pour ne pas intervenir avec l'horaire régulier de travail, le délégué ou l'officier de l'Union avise son surveillant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure. Il est entendu que les officiers et les délégués n'utilisent pas plus de temps que nécessaire pour accomplir leurs fonctions.

- 4.13 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention, il n'y aura pas de contre-grève (lock-out). L'Union convient que pendant la durée de cette convention, elle n'autorisera, n'encouragera, n'approuvera et ne dirigera aucun ralentissement de travail, arrêt de travail ou grève.

En accord avec le Code du Travail de la Province de Québec, il est convenu que pendant la durée de cette convention, les salariés ne pourront faire la grève ni participer à des ralentissements de travail ou arrêts de travail, ni entraver d'aucune façon que ce soit les opérations de l'usine.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.1. Retenue syndicale:

Sur réception d'une autorisation écrite signée par les salariés, la Compagnie déduit de la paie desdits salariés:

a) les frais d'adhésion:

Cette déduction est faite de la paie d'un salarié dans la semaine de paie suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation a été reçue par la Compagnie; et

b) les cotisations syndicales:

Cette déduction est faite de la paie du salarié à chaque semaine pendant la durée de cette convention; et

c) les contributions spéciales du salarié:

Ces déductions sont faites de la paie du salarié la semaine suivant immédiatement la réception d'une telle autorisation de l'Union.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE (suite)5.2. Membres:

La Compagnie convient que c'est une condition d'emploi pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union, et pour les nouveaux salariés de devenir membres de l'Union dès la première (lère) journée ouvrable depuis la date d'embauche.

5.3. Paielement:

Tous les salariés membres de l'Union doivent payer leurs frais d'adhésion, leurs cotisations et leurs contributions spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 5.1., sous-sections a), b) et c) de cet article.

5.4. Remise des retenues:

La Compagnie remet le montant total ainsi déduit de tous les salariés membres de l'Union au secrétaire-financier de l'Union, le ou avant le cinquième (5è) jour du mois civil suivant. L'autorisation ci-dessus mentionnée se prolonge durant les périodes de mise à pied et de réengagement.

5.5. Montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales:

L'Union informe la Compagnie par écrit du montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales autorisées par les salariés membres de l'Union conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

ARTICLE 6 - VACANCES6.1. Vacances calculées au 31 décembre:

Les vacances sont basées sur le service accumulé au 31 décembre précédant l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Chaque salarié a droit à des vacances avec paie calculée comme suit:

6.2. Premières vacances:

Pour ses premières vacances, le salarié de moins de dix (10) mois de service a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables avec 4% des gains accumulés jusqu'à la date des vacances du salarié comme paie de vacances.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)6.3. Echelle des vacances:

Pour les vacances subséquentes, les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

Vacances à compter du 1er juin 1984:

10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines	80 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances
5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines	120 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances
11 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines	160 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances
17 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines	200 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances
25 ans de service depuis la date d'embauchage	6 semaines	240 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances
30 ans de service depuis la date d'embauchage	7 semaines	280 heures au taux régulier du salarié au moment où il prend ses vacances

6.4 Paie de vacances:

La paie de vacances est la semaine de travail de quarante (40) heures au taux régulier du salarié, calculée deux semaines avant la date de prise de vacances incluant sa prime d'équipe, pour chaque semaine de vacances, pourvu que le salarié ait travaillé sur la deuxième ou la troisième équipe durant la semaine précédant le calcul des vacances annuelles ainsi que toutes autres primes, s'il y a lieu.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

Cette disposition s'applique à tous les salariés qui ont dix (10) mois ou plus de service avec la Compagnie, pourvu que ces salariés aient été sur la liste de paie régulière de la Compagnie et aient reçu trente-neuf (39) chèques de paie durant l'année fiscale se terminant le 31 décembre précédant leurs vacances.

Le fait de recevoir des bénéfices d'indemnité hebdomadaire à court terme tel que stipulé à l'article 7 ou des prestations en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail est considéré comme étant l'équivalent de chèques de paie, et le salarié comme ayant été sur la liste de paie régulière.

Afin de calculer la paie 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 de la Santé et Sécurité du Travail, la Compagnie crédite une semaine normale de travail de quarante (40) heures en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées.

Le salarié qui a dix (10) mois ou plus de service (i.e. un salarié qui a déjà bénéficié de ses premières vacances) et qui a reçu moins de trente-neuf (39) chèques de paie (compte tenu des dispositions ci-dessus mentionnées) durant l'année fiscale se terminant le 31 décembre précédant ses vacances a droit à des vacances d'une (1) journée pour chaque mois complet de service durant l'année se terminant le 31 décembre précédant ses vacances. La paie de vacances est basée sur le pourcentage de ses gains accumulés jusqu'au 31 décembre de cette même année, selon les années de service du salarié et en conformité avec l'échelle de vacances prévue à la section 6.3. de cet article.

Les employés qui sont mis à pied et qui ont droit à des vacances avec paie tel qu'énoncé ci-dessus, peuvent laisser leur paie de vacances aux soins de la Compagnie pour une période n'excédant pas six (6) mois.

6.5. Vacances après la 5^e, 11^e, 17^e, 25^e ou 30^e année de service:

Les salariés qui complètent leur 5^e, 11^e, 17^e, 25^e ou 30^e année de service après le 1^{er} janvier et avant la fin de l'année du calendrier sont éligibles à la 3^e, 4^e, 5^e, 6^e ou 7^e semaine de vacances respectivement lorsqu'ils complètent les années de service requises, le tout conformément aux dispositions de la section 6.3. de cet article. Si les circonstances le permettent, la dite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)

- 6.6. Les salariés ayant dix (10) mois ou plus de service ont le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant dès le début de la 1ère semaine du mois de juin et se terminant avec la dernière semaine du mois d'août, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un salarié qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée, ainsi qu'un salarié ayant moins de dix (10) mois de service prennent leur vacances à une date convenue entre la Compagnie et le salarié. La Compagnie fait tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié.

Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans chacune des équipes de chaque département ont la préférence quant au choix de la date de leurs vacances.

- 6.7. Lors de la cessation de l'emploi d'un salarié, celui-ci a droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'a pas utilisé comme suit:

a) Si le salarié a moins de dix (10) mois de service:

- 1) et n'a reçu aucunes vacances, il est payé 4% de tous ses gains accumulés pendant la durée de son emploi;
- 2) et a reçu ses vacances, il est payé 4% de tous ses gains accumulés à compter de la date de la paie de ses premières vacances jusqu'à la date de cessation de son emploi.

b) Si le salarié a dix (10) mois et plus de service:

- 1) et n'a reçu aucunes vacances durant l'année où survient la cessation de son emploi, il est payé le pourcentage de ses gains accumulés pour l'année se terminant le 31 décembre de l'année précédente et il est également payé le pourcentage de ses gains accumulés à compter du 1er janvier de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, le tout selon les barèmes définis à la section 6.3. de cet article.
- 2) et a reçu ses vacances, il est payé le pourcentage de ses gains accumulés à compter du 1er janvier de l'année courante jusqu'à la date de cessation de son emploi, conformément aux barèmes définis à la section 6.3. de cet article.

ARTICLE 6 - VACANCES (suite)6.8. Aucune accumulation de vacances:

Chaque salarié doit prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne sont pas accumulées d'année en année.

Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5), six (6) ou sept (7) semaines de vacances, les 3^e, 4^e, 5^e, 6^e et 7^e semaines doivent être prises à une date mutuellement convenue entre le salarié et la Compagnie.

6.9. Fête publique durant les vacances:

Si une ou plusieurs fêtes publiques surviennent durant les vacances d'un salarié, celui-ci peut choisir de recevoir ou la paie de chaque fête publique prévue à la section 8.1. ou une journée de congé en lieu de chaque fête.

Si le salarié choisit de recevoir une journée de congé avec paie en lieu de chaque fête publique, celles-ci sont prises à une période qui est convenue entre la Compagnie et le salarié. Si par la suite, le salarié travaille le jour convenu comme étant la journée de congé en compensation de chaque fête, ce travail est considéré comme ayant été accompli lors d'une fête publique et le salarié est payé selon les dispositions de la section 8.2. pour ce jour-là.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITEA. ASSURANCE COLLECTIVE

- 7.1. Les bénéficiaires antérieurement convenus sous le régime d'assurance collective accident-maladie et vie entre la Compagnie et l'Union restent en vigueur. En plus, les bénéficiaires additionnels tels que stipulés dans cette convention sont ajoutés.
- 7.2. Ce régime d'assurance s'applique à tous les salariés actuels ainsi qu'aux nouveaux salariés dès qu'ils ont accompli quarante (40) jours ouvrables, incluant les jours fériés s'il y a lieu, à l'exception du régime de soins dentaires où ils doivent compléter 130 jours ouvrables incluant les jours fériés. Lorsque cette période est complétée, le régime s'applique rétroactivement au 41^{ème} jour ouvrable d'emploi, incluant les jours fériés s'il y a lieu.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

- 7.3. La Compagnie paie le coût total des primes pour ce dit régime.
- 7.4. La Compagnie convient que ce dit régime d'assurance collective demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut être apporté à ce régime d'assurance collective sans le consentement de l'Union.
- 7.5. 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 des primes sont créditées et attribuées aux salariés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

Cette entente a pour but d'ajouter des avantages et d'augmenter les prestations des salariés jusqu'à concurrence d'une somme d'argent équivalente à la réduction des primes auxquelles on fait mention plus haut. Lorsque le calcul de la réduction du coût des primes est effectué, la Compagnie est créditée de toute prime spécifique particulière et fixe qu'elle pourrait avoir à payer pour et au nom de chaque salarié en vertu d'une législation gouvernementale.

Dans l'éventualité où les parties ne peuvent en venir à une entente quant à la manière de disposer de cette réduction dans le coût des primes, ces dits montants d'argent sont partagés également entre les salariés régis par cette convention et sont ajoutés aux salaires horaires et hebdomadaires de ceux-ci.

- 7.6. La Compagnie d'assurance opérant sous la raison sociale La Confédération Compagnie d'Assurance-Vie convient en vertu d'une entente entre Unox Inc. (usine Côte de Liesse), Montréal, Québec, et la section locale 615 de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, d'administrer, de souscrire et d'émettre une police pour un régime d'assurance collective pour les salariés régis par la convention intervenue entre la Compagnie et l'Union. Cette police d'assurance collective comporte les bénéfices mentionnés à la section 7.8. de cet article.
- 7.7. La Compagnie convient et reconnaît que nonobstant le fait qu'elle est détentrice de la police émise par La Confédération Compagnie d'Assurance-Vie pour ce dit plan d'assurance collective, cette dite police doit être considérée à toutes fins pratiques comme si elle avait été émise par La Confédération Compagnie d'Assurance-Vie conjointement aux deux parties, et est assujettie aux dispositions de la section A de l'article 7 de cette convention.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

7.8. Ce régime d'assurance collective comportera les principaux bénéficiaires suivants:

1er juin 1984

Assurance vie pour le salarié	\$25,000
Assurance vie pour le conjoint du salarié	6,000
Assurance vie graduée pour les enfants	4,000
Assurance pour perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre	double indemnité (toutes les catégories)

Assurance hospitalisation:

en surplus du plan provincial d'hospitalisation:

1er juin 1984

- chambre privée	\$50.00
- chambre privée dans une maison de convalescence (maximum 6 mois)	50.00

Lunettes: 1er juin 1984: \$100.00 par personne .

- plus de 18 ans: 1 paire tous les 2 ans;
- moins de 18 ans: montures et lentilles, 1 paire tous les 2 ans; lentilles seulement, 1 paire tous les ans.

Depuis le 18 mai 1984, l'employé et/ou ses dépendants peut choisir des verres de contact au lieu des lunettes jusqu'à un maximum de \$250.00 chaque quatre (4) ans.

Assurance-santé comportant:

- co-assurance médicale-chirurgicale pour le salarié et sa famille selon les taux raisonnables;
- un médical-majeur (1 franchise de \$10.00 par année par famille);

L'assurance paie 90% et le salarié 10% jusqu'à concurrence globale de \$1,000 par assuré, par année. Les réclamations dépassant \$1,000 par année seront payées à 100%. Le médical-majeur sera payé jusqu'à concurrence globale de \$100,000 par assuré.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

Plan dentaire:

Pour les services rendus et dépenses encourues après le 1er juin 1984, les salariés bénéficient d'un régime d'assurance dentaire assujéti à une franchise de \$25.00 par année par famille avec un maximum global de \$800. par année par personne.

Ce régime couvrira le remboursement des frais suivants:

Partie I - soins restauratifs, préventifs et diagnostic incluant l'endodontie et la périodontie: à partir du 1er juin 1984, remboursement à 90%;

Partie II - soins prosthodontiques (ponts, couronnes, dentiers et partiels): à partir du 1er juin 1984, remboursement à 70%;

Partie III - soins orthodontiques: à partir du 1er juin 1984, remboursement à 50% dont un maximum de remboursement de \$1,500 pour la vie par personne assurée.

Tous les remboursements de frais dentaires mentionnés ci-dessus sont basés sur les tarifs de l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec en vigueur au moment où les traitements sont prodigués.

Indemnité hebdomadaire à court terme:

A compter du 1er juin 1984, l'indemnité hebdomadaire en maladie sera de 75% du salaire brut du salarié pour une période maximale de vingt-six (26) semaines.

L'indemnité hebdomadaire en maladie ci-dessus mentionnée sera payable conformément à ce qui suit:

- en cas d'accident, à compter de la première journée
- en cas de maladie, si hospitalisé à compter de la première journée
- en cas de maladie si non hospitalisé à compter de la quatrième journée, sauf dans les cas où il y aurait eu hospitalisation, si un lit d'hôpital avait été disponible ou lorsque l'assuré est en état d'incapacité suite à un acte chirurgical quelconque; exemple: myélographie.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

L'indemnité hebdomadaire ci-dessus mentionnée sera payée comme suit: quarante (40) jours ouvrables et plus - 26 semaines.

Un salarié qui reçoit des prestations hebdomadaires et qui est mis à pied continue de recevoir des prestations pendant la mise à pied pourvu qu'il soit encore malade et qu'il n'ait pas droit aux prestations de l'assurance-chômage, ceci jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines pour la même maladie.

Lorsqu'un salarié est rappelé au travail conformément aux dispositions de cette convention et est incapable de reprendre le travail à cause de maladie, il a droit à l'indemnité hebdomadaire ci-dessus mentionnée durant le nombre de semaines auxquelles son ancienneté lui donne droit.

Cependant, si ce salarié est mis à pied par la suite, alors qu'il est encore malade, il a droit à l'indemnité hebdomadaire en maladie jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines pour la même maladie.

Exemple d'interprétation du paragraphe précédent pour un salarié ayant droit à 26 semaines d'indemnité hebdomadaire en maladie:

le salarié en congé de maladie:

a) reçoit paiement	5 semaines
b) est mis à pied pour 7 semaines - éligible au paiement	7 semaines
c) est rappelé pour 2 semaines - éligible au paiement	2 semaines
d) est mis à pied pour 2 semaines - éligible au paiement	2 semaines
e) est rappelé pour 3 semaines - éligible au paiement	3 semaines
f) est mis à pied pour 8 semaines - éligible au paiement	6 semaines

Le salarié ayant atteint le maximum payable de quinze (15) semaines durant les mises à pied (selon les dispositions qui précèdent) est éligible au paiement de 6 semaines plutôt que 8 semaines.

ARTICLE 7 - ASSURANCE COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)C. CAISSE DE RETRAITE

- 7.10. La caisse de retraite telle que convenue entre la Compagnie et l'Union et présentement en vigueur est assujettie aux conditions suivantes:
- a) La Compagnie contribue 4.5% des gains hebdomadaires réguliers du salarié dès qu'il atteint un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie et qu'il est éligible en vertu des règlements qui régissent la caisse de retraite.
 - b) Les contributions dont il est fait mention au paragraphe a) qui précède sont en sus et en surplus des contributions versées au Régime des Rentes du Québec.
 - c) Lorsqu'un salarié prend sa retraite, la Compagnie remet à cette personne la somme de deux milles dollars (\$2,000) ou une police d'assurance-vie de deux milles dollars (\$2,000) selon le choix du salarié.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES8.1. Paielement pour les jours fériés:

La Compagnie convient de payer aux salariés à taux horaire huit (8) heures à taux régulier, qu'ils travaillent ou non, pour chacun des jours fériés mentionnés ci-après:

Jour de l'An	Jour du Canada
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour d'Action de Grâces
Lundi de Pâques	Noel
Fête de la Reine	Lendemain de Noel
St-Jean-Baptiste	

Si l'un de ces jours fériés survient un dimanche, le lundi suivant immédiatement la fête est observé et si le lundi est également une fête, le mardi suivant est observé en lieu du lundi.

Si l'un de ces jours fériés survient un samedi, il est observé le vendredi précédant immédiatement ou le lundi suivant immédiatement la fête, selon ce qui est convenu entre la Compagnie et l'Union.

Pour les semaines durant lesquelles survient un des jours fériés ci-dessus mentionnés, le salarié à taux hebdomadaire reçoit son salaire régulier.

ARTICLE 8 - JOURS FERIES (suite)

- 8.2. Les salariés qui volontairement travaillent l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés sont payés huit (8) heures à leur taux régulier et sont payés en surplus deux (2) fois leur taux régulier pour toutes les heures travaillées. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de huit (8) heures un jour férié, sa paie totale pour ce jour est trois (3) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées.
- 8.3. Prestations d'assurance-groupe et d'accidents de travail:
Les salariés recevant des indemnités hebdomadaires de l'assurance-groupe ou des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ont droit à leur paie régulière pour les jours fériés survenant durant leur absence.
- 8.4. Absences - jours fériés:
Les salariés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié n'ont droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que le salarié 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 indépendante de sa volonté. La Compagnie avise l'Union par écrit de telles déductions.
- 8.5. Les salariés mis à pied ou rappelés durant la semaine où survient un jour férié reçoivent huit (8) heures de paie au taux régulier pour ce jour férié. Les salariés mis à pied le vendredi qui précède immédiatement un jour férié qui est observé le lundi auront également droit à leur paie pour le jour férié. Pour avoir droit à la paie du jour férié, les salariés doivent ou travailler durant leur avis de mise à pied ou se rapporter au travail lorsqu'ils sont rappelés.

Le taux régulier signifie un quarantième (1/40) du taux hebdomadaire régulier du salarié incluant les primes s'il y a lieu.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL9.1. Jour et semaine de travail:

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi à l'exception des mécaniciens de machines fixes.

9.2. La journée régulière normale de travail est telle que stipulée à l'Annexe "A", Heures de travail, lequel fait partie intégrante de cette convention.

La Compagnie établit un horaire de travail, par département, pour chaque jour de la semaine, indiquant les heures normales d'arrivée au travail et de départ pour chaque jour de travail, ainsi que les périodes de repas et de repos. L'horaire de travail pour l'équipe du jour débute à 7:00 heures a.m. Les autres horaires de travail réguliers déjà existants pour les salariés ainsi que les périodes de repos et de repas sont décrits à l'Annexe "A".

Il ne sera demandé à aucun salarié de commencer le travail plus d'une heure avant ou après le temps régulier à moins que le salarié ne soit avisé le jour précédent; dans ce cas, le salarié est payé au taux applicable. Il n'y a aucun changement dans le programme d'heures mentionnées ci-dessus ainsi qu'à l'Annexe "A" à moins que les changements éventuels ne soient l'objet d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Lorsqu'un salarié est transféré sur un autre horaire de travail déjà existant, dans des circonstances autres que celles prévues au paragraphe qui précède, le salarié aura droit à un avis minimum de vingt-quatre (24) heures. Dans le cas où cet avis serait moindre que vingt-quatre (24) heures, le salarié sera rémunéré à son taux régulier majoré de 50% pour chaque heure travaillée en-deça de vingt-quatre (24) heures. Aux fins du calcul de cet avis, la période de vingt-quatre (24) heures s'étendra entre le début du dernier horaire de travail du salarié et le début de l'horaire de travail auquel le salarié est transféré.

9.3. Temps supplémentaire:

Le temps de tout salarié travaillant en sus des heures quotidiennes régulières telles que définies à la section 9.1. ou en excès du programme d'heures décrites à la section 9.2. de cet article ainsi qu'à l'Annexe "A", Heures de travail, est considéré comme temps supplémentaire et payé une fois et demie (1-1/2) le taux régulier.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)

Lorsque du temps supplémentaire est demandé dans un département par la Compagnie, il est d'abord offert aux salariés classifiés pour accomplir la ou les fonctions. S'il ne se trouve pas un nombre suffisant de salariés disponibles, le temps supplémentaire est alors offert par ancienneté aux autres salariés du département capables de répondre aux exigences normales de la tâche. Par la suite, le temps supplémentaire est offert par ancienneté aux autres salariés qualifiés de l'usine.

Lorsque l'on demande aux salariés de travailler en temps supplémentaire, leur acceptation est sur une base volontaire. Lorsqu'il est demandé aux salariés de travailler en temps supplémentaire, l'Union les encourage et s'attend à ce qu'ils co-opèrent avec la Compagnie.

9.4. Travail du dimanche:

Temps double est payé aux salariés qui travaillent le dimanche et aux mécaniciens de machines fixes lors de leur première journée de congé en lieu du dimanche.

9.5. Travail du samedi:

Une fois et demie (1-1/2) le taux régulier est payé aux salariés pour le travail accompli le samedi et aux mécaniciens de machines fixes lors de leur deuxième jour de congé en lieu du samedi.

9.6. Temps double après 12 heures:

Si par nécessité un salarié travaille plus de douze (12) heures consécutives, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.

9.7. Garantie quotidienne:

Un salarié, à taux horaire, appelé au travail un jour non programmé et renvoyé ce même jour pour une cause indépendante de sa volonté recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paie au taux applicable.

9.8. Appel d'urgence:

Un salarié, qui a quitté la propriété de la Compagnie et est rappelé en dehors de ses heures régulières pour du travail d'urgence, est libéré lorsque ce travail est terminé. Pour ce travail d'urgence en dehors des heures régulières, le salarié est payé le plus élevé de quatre (4) heures au taux applicable ou le temps exact qu'il a travaillé au taux supplémentaire.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL (suite)9.9. Primes:

- a) Les salariés qui travaillent des quarts commençant entre seize (16) heures et sept (7) heures reçoivent une prime de quarante-cinq cents (45¢) l'heure pour chaque heure travaillée durant cette période.
- b) Tout salarié désigné par le directeur de production de l'usine comme chef de groupe pour une période déterminée ou indéterminée recevra une prime de quarante-cinq cents (45¢) l'heure pour chaque heure travaillée durant la période de son affectation.
- c) Les salariés dont le quart commence à cinq (5) heures recevront une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine.

Prime de fin de semaine:

Tous les salariés dont l'horaire de travail de cinq (5) jours comporte le travail le samedi et/ou le dimanche de calendrier sont payés une fois et demie (1-1/2) le taux régulier pour toutes les heures travaillées lors du samedi et deux (2) fois le taux régulier pour toutes les heures travaillées lors du dimanche. Ces primes ne sont pas incluses dans le taux régulier.

9.10. Taux régulier:

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, le taux régulier sera de un quarantième (1/40) du salaire hebdomadaire.

ARTICLE 10 - PERIODES DE REPOS10.1. Périodes régulières de repos:

La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de quinze (15) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi pourvu que le temps travaillé par l'équipe soit d'au moins deux heures et demie (2-1/2). L'Union convient que, sauf dans les cas de nécessité personnelle, les salariés ne demandent pas de temps libre additionnel pendant la journée de travail et que les salariés ne doivent pas abuser des périodes de repos.

ARTICLE 10 - PERIODES DE REPOS (suite)10.2. Périodes de repos en temps supplémentaire:

Les salariés qui travaillent du temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de dix (10) minutes pourvu que ledit temps supplémentaire soit de plus de deux (2) heures.

Les salariés accomplissant du temps supplémentaire avant leur horaire régulier de travail auront droit aux mêmes bénéfices que les salariés accomplissant du temps supplémentaire après leur horaire régulier.

ARTICLE 11 - ALLOCATION POUR REPAS11.1. Allocation pour premier repas:

Il ne doit pas être demandé aux salariés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une heure après le temps programmé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas. Si les salariés doivent travailler après le premier repas, la Compagnie fournit ou paie le deuxième repas et alloue trente (30) minutes au taux régulier pour cette période de repas.

11.2. Allocation pour second repas:

Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas est fourni ou payé et trente (30) minutes au taux régulier sont allouées pour la dite période de repas.

11.3. Allocation pour repas aux jours non programmés:

Les salariés travaillant plus de cinq (5) heures les jours non programmés ont droit à un repas qui est fourni ou payé par la Compagnie et trente (30) minutes au taux régulier sont allouées pour ladite période de repas. La même allocation est allouée pour chaque cinq (5) heures de travail les jours précités.

11.4. La Compagnie améliore le service de la cafétéria afin de permettre aux salariés de bénéficier de repas chauds.

11.5. Lorsque la cafétéria est fermée, la Compagnie paie la somme de 5.50 dollars (\$5.50), à partir de la date de la ratification de cette convention, à tout salarié qui a droit à une allocation pour repas.

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 12.1. a) La Compagnie convient de garantir à chaque salarié, à l'exception des salariés payés sur une base hebdomadaire, trente-huit heures et demie (38-1/2) à taux régulier pour chaque semaine d'emploi sous réserve des dispositions suivantes. La prime pour le travail de quart, les primes de fin de semaine, de même que les primes pour les jours fériés et le temps supplémentaire ne sont pas incluses lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.
- b) Le salaire des salariés payés sur une base hebdomadaire est garanti pour chaque semaine d'emploi. Les primes pour le travail de quart, les primes de fin de semaine, de même que les primes pour les jours fériés et le temps supplémentaire ne sont pas incluses dans ladite garantie.
- c) L'Union convient et la Compagnie s'attend que tous les salariés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui pourraient leur être assignées. Si un salarié refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie est relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par ce salarié.
- d) La garantie d'un salarié en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée, lorsqu'il est normalement programmé ou appelé au travail, est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- e) Un salarié embauché après le premier jour de la semaine de paie a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des trente-huit heures et demie (38-1/2) que représentent les jours qui restent dans la semaine de paie par rapport à la semaine de travail programmée.
- f) La garantie est la même dans les semaines où surviennent des jours fériés que dans les autres semaines. La paie reçue pour les jours fériés est considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement).

ARTICLE 12 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

12.2. Les salariés ont droit à un avis de mise à pied sur la base d'un (1) jour ouvrable pour chaque six (6) mois entiers de service, mais avec un avis minimum de deux (2) jours ouvrables et maximum de cinq (5) jours ouvrables sauf pour les salariés à l'essai pour lesquels l'avis est d'un (1) jour ouvrable. Les salariés lorsque mis à pied ont droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite à la section 12.1. a) qui précède pour la semaine dans laquelle cet avis est donné ainsi que pour la semaine durant laquelle cet avis se termine. Les salariés à taux hebdomadaire ont droit à leur salaire hebdomadaire régulier pour la semaine durant laquelle cet avis est donné ainsi que pour la semaine durant laquelle cet avis se termine.

NOTE: Lorsque les avis de mise à pied sont signifiés aux salariés et qu'à l'expiration de ces avis les salariés ne sont pas mis à pied et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

12.3. Dans l'éventualité de la fermeture de l'usine ou d'une partie substantielle d'une usine résultant directement d'un cas fortuit, d'un incendie, d'une inondation, d'une épidémie chez les bestiaux ou d'un arrêt de travail de la part des salariés qui ne sont pas régis par cette convention, l'avis de mise à pied ci-dessus défini est, pour les salariés en cause, d'au moins deux (2) jours et d'au plus cinq (5) jours. Dans de tels cas, la garantie hebdomadaire ne s'applique pas.

12.4. Accident - Garantie quotidienne

Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subit aucune perte de salaire pour les heures programmées le jour de l'accident ou pour tout autre jour où il doit recevoir des soins médicaux si, à la suite de cette blessure il est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du service médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie.

12.5. Devoir de juré ou de témoin

A partir de la date de la ratification de la convention, la Compagnie paie la différence entre le salaire hebdomadaire plus les primes s'il y a lieu et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel ce salarié doit siéger comme juré ou est assigné comme témoin en vertu d'un subpoena. La Compagnie peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour, avant d'effectuer tout paiement prescrit par ce paragraphe. Dès que le salarié est libéré par la Cour, il se rapporte immédiatement à son contremaître ou en son absence à son surveillant qui l'avise s'il doit se présenter à l'usine pour compléter son horaire normal de travail.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE13.1. Définition de l'ancienneté:

L'ancienneté se définit comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un salarié régi par cette convention. Ce temps est calculé depuis sa date d'embauchage pourvu que son ancienneté n'ait été rompue, en quel cas le calcul est fait depuis la date de son retour au travail à la suite de son dernier bris d'ancienneté.

Si deux (2) salariés ou plus ont la même date d'embauche, l'ordre d'ancienneté de ces salariés est déterminé par l'ordre alphabétique de leur nom de famille au moment de l'embauche.

- 13.2. Les salariés qui antérieurement à cette convention ont été transférés ou qui le sont ultérieurement à une occupation exclue de l'unité de négociation conservent l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur promotion ou transfert, s'ils retournent à des tâches incluses dans l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois. Les salariés qui reviennent à l'extérieur de cette période de neuf (9) mois dans l'unité de négociation, perdent l'ancienneté qu'ils avaient accumulée au moment de leur transfert ou promotion.

13.3. Application de l'ancienneté:

Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté prévaut pourvu que le salarié puisse accomplir le travail d'une manière satisfaisante ou puisse se qualifier à l'occasion d'une période d'essai d'au plus cinq (5) jours ouvrables. Les salariés par ordre d'ancienneté ont l'occasion de démontrer leur habileté à accomplir le travail de façon satisfaisante durant une période d'essai d'au plus cinq (5) jours ouvrables.

Si à la suite d'une réduction du personnel affecté à une chaîne de production ou à la suite d'une réduction du personnel à cause d'une panne de quelque nature que ce soit dans un département, il est nécessaire de transférer un salarié d'une tâche à une autre au sein du département, le salarié en cause est affecté à une autre tâche vacante dans le département; cependant, s'il est nécessaire de transférer un salarié hors du département, le salarié temporaire ayant le moins d'ancienneté sera le premier à être transféré, et par la suite, le salarié du département ayant le moins d'ancienneté.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

Un salarié qui, au cours de la période prévue à la section 13.13., décide de retourner à son ancienne occupation avant la fin de la période d'essai, ne pourra se prévaloir de l'affichage de cette dite fonction avant une période d'une (1) année.

A l'occasion d'un transfert d'un département à un autre ou d'un horaire de travail à un autre, l'ancienneté d'un salarié accorde à celui-ci la priorité sur un salarié ayant moins d'ancienneté quant au choix de l'horaire de travail, exception faite des horaires rotatifs et pourvu que durant les douze (12) mois précédents il n'ait pas bénéficié d'un tel transfert. Ces transferts se font au début de la semaine civile.

Tout salarié qui est mis à pied et rappelé au travail en moins de dix (10) jours ouvrables depuis son dernier jour de travail lors de sa mise à pied, conserve la tâche qu'il détenait au moment de sa mise à pied.

Tout salarié qui a obtenu une tâche temporaire selon les dispositions de l'article 13, Ancienneté, section 13.12., qui est mis à pied et rappelé au travail en moins de cinq (5) jours ouvrables depuis son dernier jour de travail lors de sa mise à pied, conserve la tâche qu'il détenait au moment de sa mise à pied.

Le principe de la garantie de douze (12) semaines, mentionné à l'article 17, Salaire, section 17.10., s'applique également lors des mises à pied et ce à compter de la première journée de la mise à pied.

13.4. Période de probation:

Durant une période de quarante (40) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés, s'il y a lieu, après l'embauchage les nouveaux salariés sont en période d'essai et n'ont pas d'ancienneté au terme de cet article. Après quarante (40) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés, s'il y a lieu, ils deviennent des salariés réguliers et leur ancienneté compte depuis la date d'embauchage.

13.5. Interruption de l'ancienneté:

L'ancienneté d'un salarié peut être considérée comme rompue, tous ses droits forfaits, et il n'y a aucune obligation de le réembaucher, lorsqu'il:

- a) quitte volontairement le service de la Compagnie;
- b) est congédié 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 civile lorsqu'il est rappelé au travail par télégramme ou lettre recommandée adressée à la dernière adresse inscrite aux dossiers du service des ressources humaines.

13.6. Limite de temps pour rappels:

La Compagnie convient que les salariés qui ont été mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied. Le droit d'un salarié d'être rappelé est toutefois limité comme suit:

<u>Durée du service</u>	<u>Limite de temps</u>
Plus de quarante (40) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés s'il y a lieu.	Temps équivalent à la durée du service, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

13.7. Extension de la limite de temps pour rappels:

Les salariés absents en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail ainsi que ceux qui se qualifient pour les prestations d'invalidité de longue durée sont protégés durant leur absence. Immédiatement à la suite de sa dernière consultation avec son médecin, le salarié avise la Compagnie de la date de son retour au travail recommandée par le médecin. Lors de son retour au travail, le salarié présente à la Compagnie un certificat du médecin traitant attestant qu'il est apte à reprendre son travail.

13.8. Ancienneté pendant les mises à pied:

Un salarié retournant au travail en deça de la limite de temps fixée pour les rappels conserve l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied, et accumule de l'ancienneté pour la période de sa mise à pied.

13.9. Réembauchage des salariés réguliers:

Un salarié de plus de quarante (40) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés s'il y a lieu, qui est réembauché en dedans d'une année (1) reçoit le crédit de son service passé.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)13.10. Réembauchage des salariés en probation:

Les salariés à l'essai ayant vingt (20) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés s'il y a lieu ou plus de service continu, si mis à pied et réembauchés plus tard, reçoivent le crédit pour le service passé pourvu qu'ils complètent la période d'essai dans les douze (12) mois qui suivent leur date originale d'embauchage.

13.11. Manque temporaire de travail:

Seulement après entente écrite entre la Compagnie et l'Union et lorsqu'il y a un manque temporaire de travail, la Compagnie s'efforce de réduire les heures de travail avant de procéder à une mise à pied, pourvu cependant qu'une telle action soit compatible avec les besoins de l'entreprise et qu'elle n'entraîne pas le paiement de la garantie hebdomadaire.

13.12. Positions vacantes:

Dès que la vacance se produit, ou au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables à compter de la date où survient la vacance, une description de toutes les positions vacantes est affichée sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables (ou pour une période moindre, pourvu que l'affiche le mentionne, si l'Union y consent) et la préférence est accordée aux salariés faisant une demande par écrit, en conformité avec les dispositions de la section 13.3. de cet article. Dans le cas des transferts temporaires de plus de trois (3) semaines, la Compagnie assigne le postulant spécialisé en conformité avec les dispositions de la section 13.3. de cet article en dedans des cinq (5) jours ouvrables qui doit coïncider avec la lère journée de la deuxième semaine de travail de calendrier suivant la dernière journée de l'affichage ou toute autre période convenue entre l'Union et la Compagnie. L'affiche de la position vacante indique la tâche à être comblée ainsi que le salaire de cette tâche. Une position pour une période de moins de trois (3) semaines n'est pas affichée. Si la période d'essai établit que le travail n'est pas satisfaisant, ou si le salarié le désire, il sera retourné à son ancienne tâche et à son ancien taux. Dans cette éventualité, la Compagnie offrira le poste vacant au candidat suivant selon les dispositions de cet article ainsi que de la section 13.13. de cet article. Tout salarié qui fait application pour une position vacante et qui est accepté doit recéduler ses vacances annuelles parmi les semaines de vacances disponibles et conformément au programme de vacances de son nouveau département.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)13.13. Promotion:

Lors d'une promotion et/ou d'un transfert, le principe de l'ancienneté prévaut. Les salariés acceptant une promotion ou un transfert ont l'opportunité de démontrer leur habileté à accomplir le travail de façon satisfaisante durant une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables. Par la suite, à moins d'une entente mutuelle contraire, la Compagnie accordera vingt-cinq (25) jours ouvrables pour compléter la période d'entraînement des salariés concernés. Dès l'expiration de la période d'entraînement, le poste vacant devient le poste du salarié.

13.14. Liste d'ancienneté:

Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remet à l'Union une liste d'ancienneté de tous les salariés. L'Union est avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté est vérifiée trimestriellement par l'Union et la Compagnie. L'Union convient d'informer la Compagnie de toute erreur possible sur cette liste en dedans d'un (1) mois après sa réception.

13.15. Mises à pied:

Trois (3) jours ouvrables précédant les avis de mise à pied ou de rappel, ou au plus tard immédiatement avant l'émission de ces dits avis, la Compagnie remet au délégué en chef ou au président de l'Union une liste des noms des salariés devant être mis à pied ou rappelés.

13.16. Congé pour affaires d'Union:

Au plus sept (7) salariés (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 ont droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours. L'Union donne à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours et en autant que la chose est possible cinq (5) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde doit être faite avant l'expiration du congé déjà accordé.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)13.17. Congé sans solde

Lorsqu'un salarié fait une demande écrite pour un congé sans solde (d'au plus six (6) mois), ce congé peut lui être accordé par la Compagnie si le salarié invoque de bonnes et suffisantes raisons, pourvu que ce congé n'affecte pas les opérations de l'entreprise. Toutefois, si ce congé excède une semaine, une demande écrite doit être faite par le salarié à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation est faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union. Durant ce congé, le salarié continue d'accumuler son ancienneté. Le salarié est réinstallé à la tâche qu'il détenait au moment de son congé ou à une autre à salaire égal.

13.18. Absence pour cause d'accident ou de maladie:

Un salarié ayant quarante (40) jours ouvrables travaillés incluant les jours fériés s'il y a lieu et qui est absent de son travail en vertu de la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail ainsi que celui qui se qualifie pour les prestations d'invalidité de longue durée, conserve et accumule l'ancienneté et est réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche d'une manière satisfaisante ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

13.19. Congé pour maternité:

Une salariée peut demander un congé sans solde justifié par une grossesse. Ce congé sans solde pour cause de maternité est accordé si la demande est accompagnée d'un certificat du médecin traitant, indiquant la date prévue pour la naissance et attestant que la salariée est physiquement incapable de continuer à travailler. Les demandes pour un congé sans solde pour cause de maternité doivent être remises à la Compagnie au moins trois (3) mois avant la date prévue pour l'accouchement.

Sur présentation d'un certificat médical attestant de sa condition physique, elle peut retourner au travail dans un délai n'excédant pas trois (3) mois de la date de l'accouchement. La Compagnie peut demander d'être avisée une (1) semaine avant son retour au travail afin de prendre les dispositions nécessaires. Cette salariée est alors réinstallée, conserve l'ancienneté qu'elle avait lors de son départ et accumule l'ancienneté durant cette absence.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

Suite à une maternité ou lors de l'adoption d'un enfant, une salariée peut demander un congé sans solde n'excédant pas deux (2) ans. Cette salariée est alors réinstallée à la tâche qu'elle détenait au moment de son départ et conserve l'ancienneté qu'elle avait et accumule l'ancienneté durant cette absence.

La salariée en congé pour maternité sera assurée pendant son congé sans solde pour une période n'excédant pas six (6) mois à partir de la première journée de ce congé.

13.20. Congé pour travail au service de l'Union:

Au plus deux (2) salariés de cette usine qui sont élus ou nommés à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter T.U.A.C. auprès du Congrès du Travail du Canada peuvent obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, ils sont réinstallés, sujets à leur ancienneté, aux tâches qu'ils détenaient précédemment ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, et conservent l'ancienneté accumulée au moment de leur départ; ces salariés accumulent leur ancienneté jusqu'à concurrence d'un (1) an.

13.21. Congé pour fonctions publiques:

La Compagnie accorde 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 salariés sont réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches, conservent l'ancienneté accumulée jusqu'au moment où ledit congé leur fut accordé, et ces salariés accumulent leur ancienneté jusqu'à concurrence d'un (1) an.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (suite)

13.22. Les personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation et que la Compagnie entraîne à des tâches ou des fonctions qui ne sont pas régies par cette convention peuvent effectuer des tâches régies par cette convention pourvu qu'en ce faisant, ceci n'a pas pour effet ou conséquence:

- a) de causer une mise à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié au travail (sauf les salariés à l'essai) selon les dispositions de l'article 13 de cette convention; cependant, la Compagnie peut avoir à l'entraînement jusqu'à concurrence de trois (3) personnes pourvu qu'individuellement ou collectivement le total des heures travaillées n'excède pas vingt-cinq (25) heures au cours d'une semaine;
- b) de causer le transfert d'un salarié à une autre tâche ou à un autre département pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables au cours d'une semaine.

Il est de plus convenu que ces personnes ne travaillent pas plus de huit (8) heures par jour en aucun temps et que la période d'entraînement n'excède pas trois (3) mois par personne, et qu'il n'y a pas plus de trois (3) personnes à l'entraînement en aucun temps. La Compagnie avise par écrit l'Union du nom de ces personnes.

L'administration de cette clause tombe sous la juridiction du directeur de l'usine. Dans le cas d'un grief quant à l'interprétation et l'application des dispositions ci-dessus mentionnées, ce grief est discuté entre le président de l'Union et le directeur de l'usine et, si le grief n'est pas réglé, il est étudié à partir de la 4^e étape de la section 4.4. de cette convention.

ARTICLE 14 - SANTE ET SECURITE

14.1. La Compagnie adopte des mesures nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés durant les heures de leur emploi.

14.2. La Compagnie fait un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés. L'Union peut à l'occasion soumettre des recommandations raisonnables à cet effet et a le droit, si elle le juge à propos, de formuler un grief si la Compagnie ne fait pas le nécessaire pour appliquer les dispositions raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés.

ARTICLE 14 - SANTE ET SECURITE (suite)

- 14.3. Tous les appareils protecteurs et l'équipement vestimentaire actuellement en usage pour protéger adéquatement les salariés contre les accidents sont fournis sans frais par la Compagnie et demeurent sa propriété.
- 14.4. La Compagnie voit que des personnes qualifiées et responsables soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux salariés blessés au travail, et adopte des mesures adéquates pour donner des soins médicaux à ceux-ci.

La Compagnie défraiera le coût du transport immédiat de l'usine à l'hôpital du salarié qui vient d'être blessé au travail. Si le salarié doit s'absenter de son travail une autre journée pour recevoir des soins médicaux reliés à son accident de travail, et qu'il est incapable d'assurer son transport de l'usine à l'hôpital, la Compagnie paiera les frais de transport au salarié.

ARTICLE 15 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL15.1. Couteaux

La Compagnie fournit tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande, fourreaux, et les outils nécessaires pour le travail des salariés, sous réserve des dispositions de la section 15.2., le tout sujet à l'établissement de règlements jugés nécessaires afin de prévenir les abus. Ces outils et matériel de travail demeurent la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de maintenir sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

- 15.2. Les salariés réguliers du département de l'entretien ont droit à un crédit annuel de \$150. basé sur l'année civile devant être utilisé au remplacement des outils endommagés ou perdus ou à l'achat de nouveaux outils. La Compagnie s'attend que les salariés prennent soin de leurs outils.

Un nouveau salarié n'a pas droit à l'allocation pour outils tant qu'il n'a pas une (1) année d'ancienneté. Il a alors droit à 1/12 du crédit de l'année civile précédente pour chaque mois de cette même année suivant le mois durant lequel il a été embauché. Il a par la suite droit à la pleine allocation annuelle à compter de chaque premier janvier. Les crédits annuels peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de \$300.

ARTICLE 15 - OUTILS, LICENCES, AIGUISAGE DES COUTEAUX ET VETEMENTS DE TRAVAIL (suite)

Un salarié fait une demande d'outils par l'entremise de son contre-maître. L'achat en est fait par la Compagnie selon sa procédure normale et les crédits alloués pour les outils sont débités du montant des achats.

15.3. Renouvellement des licences:

La Compagnie rembourse aux salariés la somme versée pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

15.4. Aiguisage des couteaux:

La Compagnie accorde aux salariés le temps requis pour aiguiser les couteaux nécessaires à l'accomplissement du travail ou fournit des couteaux aiguisés. Ce temps est programmé ou décidé par le contre-maître comme toute autre tâche dont il a la responsabilité.

15.5. Vêtements de travail:

La Compagnie fournit et lave gratuitement tous les vêtements de travail. Les manteaux thermiques, les gants, les filets à cheveux ou tout autre couvre-chef, les tabliers et manchettes en toile huilée spécifiés par la Compagnie comme étant nécessaires au travail sont fournis gratuitement par la Compagnie. Les bottes de caoutchouc lorsque la Compagnie juge qu'elles sont nécessaires au travail sont fournies aux salariés. Les nouveaux salariés doivent toutefois payer 50% du coût de la première paire de bottes de caoutchouc. La Compagnie débourse 60% du montant du coût des souliers de sécurité à tous les salariés qui en feront la demande et ce à chaque fois que les chaussures sont usées ou remplacées.

Dans le cas des livreurs réguliers, la Compagnie fournira une fois par année un (1) uniforme, conformément à la pratique établie, si le port est obligatoire. Il est entendu que le livreur se chargera de l'entretien et du nettoyage de l'uniforme. Pour le salarié nouvellement engagé, la Compagnie fournira au salarié deux (2) uniformes; toutefois, le nouveau salarié devra en acquitter la moitié du prix, lequel sera prélevé par déduction sur sa paie. Cependant, après un (1) an d'ancienneté, la Compagnie remboursera au salarié le montant que ce dernier a déboursé lors de son embauchage.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE

16.1. Tous les salariés ont droit à ce qui suit:

- a) Trois (3) jours ouvrables payés au taux régulier à l'occasion du mariage du salarié.
- b) Quatre (4) jours ouvrables payés au taux régulier lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du conjoint, des enfants, des beaux-parents, de la bru, du gendre et des petits-enfants du salarié.
- c) Deux (2) jours ouvrables payés au taux régulier pour assister aux funérailles des grands-parents, belles-soeurs et beaux-frères.
- d) Un jour ouvrable payé au taux régulier dans le cas de la naissance de l'enfant d'un salarié ou adoption de l'enfant.
- e) Si l'une des journées mentionnées ci-haut survient pendant les vacances du salarié, le jour ou les journées mentionnées dans les paragraphes a), b), c) et d) de cet article seront payées ou remises.

16.2. Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie peut exiger une preuve justifiant le droit du salarié aux avantages ci-dessus mentionnés. Les salariés donnent un préavis de telles absences.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.1. A compter du 1er juin 1984 jusqu'au 31 mars 1986, gel des taux de salaires de base de tous les salariés.

17.2. Les taux horaires d'embauchage et de base pour les nouveaux salariés demeurent inchangés c'est-à-dire:

Taux d'embauchage:	\$11.89
Taux de base (à compter de la 41 ^e journée de travail):	\$11.99

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

- 17.3. Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été évaluées et classifiées conjointement par la Compagnie et l'Union selon un système convenu entre les parties et ci-après appelé "évaluation et classification des tâches" qui est décrit et défini à l'Annexe "B" ci-attaché et qui fait partie intégrante de cette convention. Ce système demeure en vigueur pendant la durée de cette convention, sous réserve des dispositions de cet article.
- 17.4. A compter du 1er juin 1984, l'Annexe "B", "Système d'Evaluation et de Classification des Tâches" est basé sur une graduation établissant un écart de huit cents et demi (8-1/2¢) entre chaque grade de la classification des tâches au-dessus des taux de base mentionnés à la section 17.2. de cet article.
- 17.5. Les salariés sont payés les taux de salaire prévus à l'Annexe "B" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 17.6. Les nouveaux salariés, i.e. les salariés à l'essai sont payés les taux de salaire prévus à l'Annexe "B" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés, moins la différence entre le taux d'embauchage et le taux de base durant leur période d'essai, tel que prévu à cet article.
- 17.7. Nonobstant l'application des taux de salaire prévus à l'Annexe "B", les salariés conservent en tout temps le taux de salaire (à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches à des taux plus élevés) qu'ils recevaient en date du 31 mai 1979, avant la mise en vigueur du système d'évaluation et de classification des tâches, quelles que soient les tâches qu'ils accomplissent et ils auront droit à toutes les augmentations de salaire prévues à cette convention.
- 17.8. Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille 50% ou plus de son temps à cette tâche, il est payé le taux de salaire plus élevé pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.
- 17.9. Lorsqu'un salarié est régulièrement assigné à plus d'une tâche, il reçoit un taux de salaire horaire déterminé par le calcul en pourcentage du temps consacré à la tâche dont le taux est le plus élevé et la balance du temps total travaillé à la tâche suivante dont le taux est le plus élevé. Si les deux tâches les plus élevées sont du même taux, le taux de salaire du salarié est basé sur ces taux.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

- 17.10. Lorsqu'un salarié est transféré d'une tâche dont le taux de salaire est plus élevé à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, il conserve le taux de salaire le plus élevé pour une période de douze (12) semaines à moins que le salarié ne remplace pour des vacances de trois (3) semaines et plus accordées sur une base d'exception après quoi il est payé le taux le moins élevé, sous réserve des dispositions de la section 17.7. qui précède. Cependant, si durant cette période le salarié est retourné temporairement à son ancienne tâche pour trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines ci-dessus mentionnée recommence à compter de la date à laquelle il retourne à nouveau à une tâche dont le taux est moins élevé.
- 17.11. Lorsqu'un salarié demande de son propre gré à être transféré à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé ou qu'à cause de raisons de santé il est incapable d'accomplir son travail, il est payé le taux de salaire de la tâche à laquelle il est transféré.
- 17.12. Lorsqu'à cause des fluctuations de l'entreprise un salarié est transféré de la tâche qu'il accomplissait régulièrement à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé et que ce salarié conserve son taux de salaire en vertu des dispositions de la section 17.7. de cet article, ce salarié est affecté à la tâche qu'il accomplissait antérieurement pourvu que cette tâche devienne vacante dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de son dernier transfert. Si cette tâche devient vacante après l'expiration de douze (12) mois, les dispositions de la section 13.12. s'appliquent.
- 17.13. Lorsqu'une tâche vacante est affichée selon les dispositions de la section 13.12. et que le taux des salariés dont le taux de salaire qui est protégé en vertu des dispositions de la section 17.7. de cet article est équivalent ou supérieur au taux de la tâche qui est affichée, la Compagnie peut affecter à cette tâche le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux-ci pourvu que ce salarié ait plus d'ancienneté que le postulant.
- 17.14. Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération, ou qu'une tâche est modifiée, la Compagnie établit le taux d'évaluation et la classification de cette tâche, et elle avise par écrit l'Union dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche ou de la tâche modifiée, de l'évaluation et de la classification de cette tâche. En cas de désaccord, l'Union avise la Compagnie par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de l'établissement du taux par la Compagnie, et cet avis signifie que l'union désire soumettre un grief à cet effet. Ce grief est considéré à partir de la 3^e étape de la procédure des griefs article 4 de cette convention. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche.

ARTICLE 17 - SALAIRES (suite)

- 17.15. En procédant à l'évaluation du taux d'une tâche, les parties prennent en considération les points suivants: 1^o comparaison avec des tâches similaires dans l'usine; 2^o le taux pour cette même tâche ou tâche similaire dans l'industrie de la viande représentée par T.U.A.C.

ARTICLE 18 - PRIVILEGES

- 18.1. A moins de consentement à l'effet contraire de la part de l'Union, tous les privilèges se rapportant aux conditions de travail présentement en vigueur sont maintenus pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 19 - AVIS DE L'UNION

- 19.1. Pendant la durée de cette convention, la Compagnie permet aux officiers de l'Union, salariés de la Compagnie, d'afficher sur le tableau habituellement utilisé à cette 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.

ARTICLE 20 - METHODES DE TRAVAIL

- 20.1. Lorsque l'introduction d'équipement nouveau ou des changements technologiques ont pour effet de produire un changement qui est la cause de la réduction substantielle du nombre de salariés, la Compagnie avise par écrit l'Union au moins trente (30) jours précédant le changement anticipé. Les salariés ainsi déplacés et qui en vertu des dispositions de cette convention sont éligibles à des emplois dans l'usine conservent leurs taux de salaires pour une période de trois (3) ans à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés. Les salariés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté qui sont affectés par ces changements et qui en vertu des dispositions de cette convention ne sont pas éligibles à des emplois dans l'usine ont droit aux dispositions de l'article 21, Cessation d'emploi, de cette convention.

ARTICLE 20 - METHODES DE TRAVAIL (suite)

20.2. Si un salarié allègue que son travail a été augmenté à un niveau irraisonnable, l'Union peut demander que le tout soit révisé avec la Compagnie. Au plus deux (2) représentants de la section locale de l'Union et si désiré un représentant de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine pour discuter des faits et s'efforcer de résoudre le litige. Le salarié en cause peut assister à ces réunions s'il le désire ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si le litige n'est pas résolu localement, des discussions peuvent avoir lieu entre les représentants du bureau de l'Union et les représentants de la direction de la Compagnie.

ARTICLE 21 - CESSATION D'EMPLOI

21.1. Si la fermeture partielle ou totale de l'usine ou d'un département ou si les dispositions de l'article 20 de cette convention ont pour effet de terminer d'une façon permanente l'emploi des salariés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté, les règles suivantes s'appliqueront:

- a) les salariés en cause reçoivent un avis écrit de quinze (15) jours ouvrables les informant de la cessation de leur emploi ou quinze (15) jours de paie en lieu d'avis;
- b) la paie de cessation d'emploi est basée sur une (1) semaine de paie au taux régulier du salarié pour chaque année de service avec la Compagnie.

21.2. Les bénéficiaires ci-dessus mentionnés ne sont pas payés aux salariés concernés si la fermeture est due à un cas fortuit, un incendie, une inondation, un arrêt de travail de la part de salariés qui ne sont pas régis par cette convention.

21.3. Les salariés dont l'emploi au service de la Compagnie est terminé en vertu des dispositions de cet article résilie par le fait même tous leurs droits et recours sous la présente convention ou sous toute autre convention subséquente.

ARTICLE 22 - REGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES

22.1. Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne doit 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, bonus, heures, conditions de travail ou toutes autres matières connexes.

ARTICLE 23 - DUREE DE LA CONVENTION23.1. Durée:

Cette convention est en vigueur à compter du 1er juin 1984 jusqu'au 31 mars 1986 et par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendement entre le quatre-vingt-dixième (90è) et le trentième (30è) jour avant la date d'expiration.

23.2. Entente pendant les négociations:

Durant la période de négociations résultant des dispositions ci-dessus mentionnées, cette convention demeure en vigueur.

ARTICLE 24 - INTERPRETATION ET ADMINISTRATION

24.1. 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 direction de l'usine.


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 des salariés. Il est donc d'importance capitale que les parties en cause observent aussi fidèlement que possible l'esprit aussi bien que les termes 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.

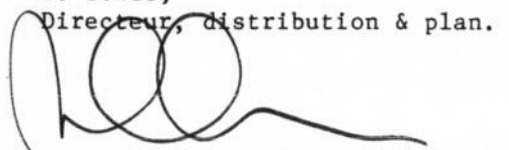
Les sous-titres des dispositions de cette convention servent exclusivement à des fins d'index et ne doivent pas servir à l'interprétation de cette convention.

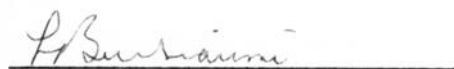
SIGNEE A MONTREAL, ce 29 jour du mois de mars 1985.

UNOX INC.
(USINE COTE DE LIESSE)



Terry E. Campbell,
V.-P., exploitation et technique

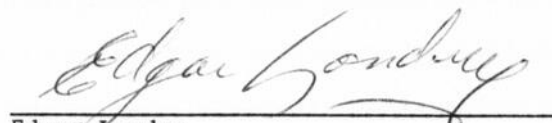

T. Bowie,
Directeur, distribution & plan.

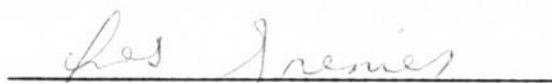

Normand Charron,
Directeur, usines de Montréal



Louise Berthiaume,
Directeur, ressources humaines


UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
(United Food and Commercial Workers
International Union)
SECTION LOCALE 615


Louis Baron,
Président


Edgar Landry,
Secrétaire-trésorier


Yves Grenier,
Secrétaire-archiviste


U. Bastarache,
Représentant international


H. Plamondon
Directeur-adjoint, région 18

MEMOIRE D'ENTENTE D

ENTRE

UNOX INC.

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 615

(UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

INTERNATIONAL UNION)

affiliée à

LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL
CONGRES DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES (FAT-COI)

ET AU

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)



25056

Il est convenu entre les parties que la Compagnie avance, sur une base d'essai, depuis le 1^{er} janvier 1982, aux employés(es), le montant de l'indemnité payée en vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail ainsi qu'aux employés(es) absents(es) pour cause de maladie industrielle ou autre.

Le (la) salarié(e) s'engage par écrit à rembourser la Compagnie dès qu'il (elle) reçoit les chèques des parties concernées. Advenant que la demande de prestations soit refusée par les instances mentionnées ci-haut, il (elle) sera alors tenu(e) de rembourser de ses propres moyens.

Cette pratique étant à l'essai, la Compagnie se réserve le droit de la annuler en tout temps s'il y a abus de la part des employés(es).

SIGNE A MONTREAL, ce 29 jour de mai 1985

UNOX INC., USINE COTE DE LIESSE

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE LOCAL 615

T.E. Campbell

Louis Baron

Tom Bowie

Yves Grenier

Normand Charron

Edgar Landry

Louise Berthiaume

U. Bastarache

H. Plamondon

MEMOIRE D'ENTENTE E

ENTRE

UNOX INC.

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 615

(UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

INTERNATIONAL UNION)

affiliée à

LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL
CONGRES DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES (FAT-COI)

ET AU

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

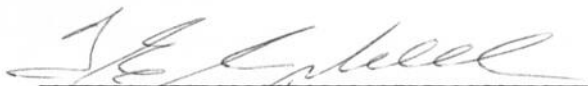
Il est convenu entre les deux parties que dans le cas où la Compagnie d'assurance demande un deuxième (2^e) certificat médical des salariés(es) qui réclament des paiements d'invalidité à court terme, la compagnie d'assurance Confédération Vie remboursera l'employé(e) pour un maximum de dix (10\$) dollars pour ce deuxième (2^e) certificat médical.

Ce remboursement sera fait pourvu que ledit certificat donne des informations additionnelles et ne répète pas le premier diagnostic soumis et déjà prouvé comme insuffisant par les assureurs.

SIGNE A MONTREAL, ce 29 jour de mars 1985

UNOX INC., USINE COTE DE LIESSE

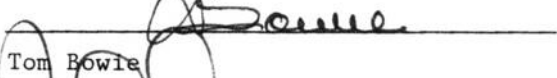
L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
LOCAL 615



T.E. Campbell



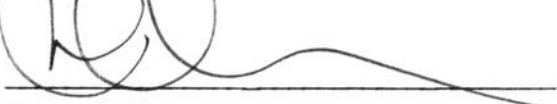
Louis Baron



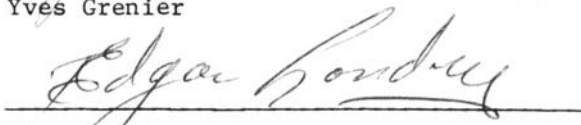
Tom Bowie



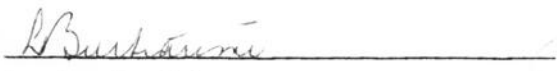
Yves Grenier



Normand Charron



Edgar Landry



Louise Berthiaume



U. Bastarache



H. Plamondon

MEMOIRE D'ENTENTE F

ENTRE

UNOX INC.

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS

DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 615

(UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

INTERNATIONAL UNION)

affiliée à

LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

CONGRES DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES (FAT-COI)

ET AU

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)


Il est convenu entre les deux parties qu'en cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique:

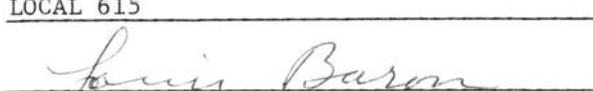
1. le nombre de mises à pied est déterminé selon les besoins de main-d'oeuvre pour la semaine suivante;
2. les salariés(es) sont mis(es) à pied selon l'ordre d'ancienneté dans l'usine;
3. les salariés(es) déplacés(es) dû à la mise à pied peuvent:
 - a) choisir leur équipe de travail (jour, soir, nuit) pourvu que leur ancienneté le leur permette;
 - b) choisir parmi les postes vacants dans l'usine;
 - c) choisir leur mise à pied s'ils (elles) sont incapables physiquement d'accomplir le travail proposé;
 - d) opter en faveur de la mise à pied plutôt que du transfert mais renonceront à leurs droits à l'avis de mise à pied et à la garantie hebdomadaire pour la semaine durant laquelle ils (elles) sont mis(es) à pied. Lorsqu'ils (elles) sont mis(es) à pied, les salariés(es) qui ont opté pour la mise à pied ont le même statut que les salariés(es) qui ont été mis(es) à pied conformément aux dispositions de cet article.
4. les salariés(es) qui choisissent une mise à pied plutôt que le transfert ne pourront exiger d'être rappelés(es) sur la tâche qu'ils (elles) ont refusée avant l'expiration d'une période de douze (12) mois et devront signer le formulaire approprié.
5. s'il est impossible de rejoindre un(e) salarié(e), le représentant de l'Union choisira le poste de travail pour lui (elle) dans le but de compléter la planification dans l'échéance prévue.

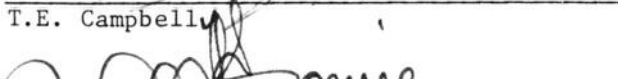
SIGNE A MONTREAL, ce 24 jour de mars 1985


UNOX INC., USINE COTE DE LIESSE

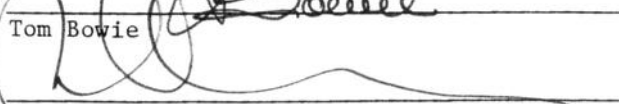
L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
LOCAL 615



T.E. Campbell



Louis Baron


Tom Bowie


Yves Grenier


Normand Charron


Edgar Landry


Louise Berthiaume


U. Bastarache


H. Plamondon

LETTRE D'ENTENTE G

ENTRE

UNOX INC.

ET

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS

DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, SECTION LOCALE 615

(UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

INTERNATIONAL UNION)

affiliée à

LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

CONGRES DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES (FAT-COI)

ET AU

CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

Il est convenu entre les deux parties que, faisant suite à notre entente concernant les heures de travail dans le but d'écourter la journée du vendredi, voici ce qui sera payé aux employés(es) selon les différentes situations qui surviendront.

Cas #1: aucun congé ou fête durant la semaine: les employés(es) seront payés(es) de la façon suivante:

<u>lundi</u>	<u>mardi</u>	<u>mercredi</u>	<u>jeudi</u>	<u>vendredi</u>	<u>total</u>
8.25	8.25	8.25	8.25	7.0	40 hrs

Cas #2: le lundi est un congé:

<u>lundi</u>	<u>mardi</u>	<u>mercredi</u>	<u>jeudi</u>	<u>vendredi</u>	<u>total</u>
8.0	8.25	8.25	8.25	7.0	39.7 hrs

Cas #3: le vendredi est un congé:

<u>lundi</u>	<u>mardi</u>	<u>mercredi</u>	<u>jeudi</u>	<u>vendredi</u>	<u>total</u>
8.25	8.25	8.25	8.25	8.0	41.0 hrs

Cas #4: les congés sont autre jour que lundi ou vendredi:

<u>lundi</u>	<u>mardi</u>	<u>mercredi</u>	<u>jeudi</u>	<u>vendredi</u>	<u>total</u>
8.25	8.25	8.0 (congé)	8.0 (congé)	7.0	39.5 hrs

L'excédent du 8 heures sera payé à taux régulier.

SIGNE A MONTREAL, ce 29 jour de mars 1985

UNOX INC., USINE COTE DE LIESSE

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
LOCAL 615

T.E. Campbell

Louis Baron

Tom Bowie

Yves Grenier

Normand Charron

Edgar Landry

Louise Berthiaume

U. Bastarache

H. Plamondon