



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

A. N° (10462-02)

DÉPÔT

031369

Dépôt N°:

8 4 0 6 0 2 2

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25407-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-04-16	84-05-17		84-04-01	86-03-31	67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Synd. des Trav. en Ali. local 1634 (Congrès du Travail du Canada) CTC FTQ 3333 E. boul. Métropolitain, ste 500 Montréal, QC. H1Z 2H8	<input type="checkbox"/> Déposant Conserveries Canadiennes Limitée 20 rue Sicard Ste-Thérèse, QC. J7E 3W7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Canadian Labour Congress Congrès du Travail du Canada Att: M. Guy Dupuis 1290 rue St-Denis, # 70 Montréal, QC. H2X 3J7	Région <u>06-09</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

<p>Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature <u>Pierrette David/dg</u> Date <u>84-06-04</u></p>	
---	--

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255, est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

PAGE 1
PAGE 1
PAGE 2
PAGE 2
PAGE 3
PAGE 3
PAGE 4
PAGE 4
PAGE 5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAY 17 11:43

ENTRE:

CONSERVIERIES CANADIENNES LIMITEE
Usine No. 61
Ste-Thérèse, Québec
Ci-après appelé "l'employeur"

1007
MONTREAL
HARRISON *Shk*

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
ALIMENTATION - LOCAL 1634
(Congrès du Travail du Canada) CTC-FTQ
Ci-après appelé "le syndicat"

INDEX

PAGE 1	ARTICLE I	JURIDICTION
PAGE 1	ARTICLE II	DEFINITIONS
PAGE 1	ARTICLE III	BUT DE LA CONVENTION
PAGE 2	ARTICLE IV	RECONNAISSANCE SYNDICALE
PAGE 2	ARTICLE V	DIRECTION
PAGE 3	ARTICLE VI	SECURITE SYNDICALE
PAGE 3	ARTICLE VII	ASSURANCE ET REGIME DE RENTE
PAGE 4	ARTICLE VIII	AFFICHAGE
PAGE 4	ARTICLE IX	ANCIENNETE
PAGE 9	ARTICLE X	GRIEFS ET PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS
PAGE 12	ARTICLE XI	EGALITE DE TRAITEMENT LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS
PAGE 12	ARTICLE XII	VACANCES
PAGE 14	ARTICLE XIII	JOURS FERIES
PAGE 15	ARTICLE XIV	CONGES SPECIAUX
PAGE 15	ARTICLE XV	CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET DE REPRESENTATION
PAGE 16	ARTICLE XVI	CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES
PAGE 17	ARTICLE XVII	HEURES DE TRAVAIL NORMALES
PAGE 17	ARTICLE XVIII	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
PAGE 18	ARTICLE XIX	MUTATIONS
PAGE 18	ARTICLE XX	SECURITE INDUSTRIELLE
PAGE 18	ARTICLE XXI	SECURITE SOCIALE
PAGE 21	ARTICLE XXIII	DUREE DE LA CONVENTION
APPENDICE "A"		

ARTICLE I

JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés des Conserveries Can. Ltée. à Ste-Thérèse, tel que défini dans le certificat de la Commission des Relations de travail de la Province de Québec, émis le 12 avril 1966 et amendé subsé-
quemment.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.01 Le terme "Syndicat" signifie le syndicat ci-haut décrit;
- 2.02 Le terme "Employeur" signifie l'employeur ci-haut décrit;
- 2.03 Le terme "Employé" signifie tout employé faisant partie du groupe distinct de salariés décrit au certificat auquel réfère 1.01 et les "employés saisonniers";
- 2.04 Le terme "Employé saisonnier" signifie tout employé qui est embauché pour des opérations saisonnières durant la saison de récolte (c'est-à-dire dont la fonction est de recevoir les produits saisonniers ou faire toute autre opération se rattachant à ces produits) pour une période de trois mois et demi (3½) ou moins, ladite période allant du 15 juin au 30 septembre. Les employés saisonniers sont sujets à la totalité des clauses de la convention à l'exception de l'article 9. Cependant, si les services des employés engagés durant la saison de récolte (Fresh Pack) sont retenus pour des opérations régulières, les heures travaillées durant la saison de récolte comptent pour le calcul de l'ancienneté. Les heures accumulées des employés saisonniers pourront être conservées pour une période n'excédant pas neuf (9) mois après la date de leur mise à pied, et ceci selon la liste de rappel fournie par l'employeur au plus tard deux semaines après la fin de la saison de récolte (concombres). Lors de leur transfert à des opérations régulières, ils auront le salaire prévu à l'Appendice A.
- 2.05 Le terme Service Continu comprend: les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congés, les absences autorisées et les absences pour accident de travail, y compris les périodes de licenciement, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but visé par la Convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'employeur, le syndicat et les employés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et de déterminer les conditions de travail qui devront régir l'employeur, le syndicat et les employés.

De plus, toutes les parties conviennent entre elles que cette Convention constitue la totalité de la Convention et met un terme à toutes négociations collectives durant la durée de ce contrat sauf si convenu autrement, de façon mutuelle et expresse.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Sous réserve des dispositions de la Convention, pour sa durée et aussi pour ses fins, l'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés.

ARTICLE 5

DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que les questions de gestion et de direction de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de l'employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède la responsabilité de la direction des opérations, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, réprimander, suspendre ou congédier un employé pour cause juste seront du domaine propre de l'employeur, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent accomplir les employés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, par des règlements d'atelier et de les modifier, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits et les moyens de fabrication et d'opération des genres de machines, et des outils à être utilisés et les emplacements de ces machines, la détermination du degré de la production et l'espèce et la quantité des matériaux qui doivent constituer les produits ou la production, le tout sans préjudice aux droits des employés relativement aux griefs éventuels et ainsi qu'il est ci-après prévu.

Dans l'exercice de ses droits, l'employeur ne peut violer aucune clause de la convention. Les droits de l'employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition de la convention ne sont aucunement restreints.

- 5.02 L'Employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion pour informer ou pour tenir informés les représentants du syndicat en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications.

- 5.03 L'employeur s'engage de plus à informer le Président du syndicat pour le mettre au courant des études faites, la façon de les comprendre et de les appliquer.
- 5.04 Le chronomètre est l'outil principal et la base de telles études.

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur à déduire hebdomadairement sur leur paie un montant égal à la cotisation syndicale, selon la formule fournie par le syndicat et à remettre le tout mensuellement à la personne désignée par écrit par le syndicat.
- 6.02 Le syndicat devra informer l'employeur par écrit du montant à déduire qu'il aura fixé.
- 6.03 La remise des cotisations prélevées se fera mensuellement dans les sept jours qui suivent le dernier prélèvement hebdomadaire du mois précédent et en indiquant les noms des employés à qui les prélèvements hebdomadaires ont été faits. L'employeur fournira au syndicat la date d'embauchage, le nom, l'adresse et la classification des employés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 7

ASSURANCE ET REGIME DE RENTE

- 7.00 Le régime de rente rentrera en vigueur le 1 juillet, 1978 et sera entièrement payé par l'employeur.
- 7.01 Le régime actuel d'assurance groupe qui couvre les employés est maintenu pour la durée de la présente convention pour le bénéfice de tous les employés sujet aux conditions de la police. Les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans le régime actuel d'assurance-groupe font partie intégrante de la convention.
- 7.02 Toute modification au plan actuel sera faite que sur entente mutuelle des parties.
- 7.03 La prime totale du plan d'assurance-groupe sera payée par l'employeur.

- 7.04 Advenant que les bénéficiaires prévus par la Régie d'Assurance Maladie du Québec changent pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour décider quels bénéficiaires il y a lieu de soustraire ou d'ajouter.

Le défaut d'entente entre les parties pour identifier les bénéficiaires à inclure ou à exclure sera considéré comme grief qui peut être référé à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables.

- 7.05 Une fois l'an, de janvier à décembre, l'employeur paiera à l'employé une période d'attente au sens de la police d'assurance groupe décrite à 7.01 lorsque cet employé reçoit une indemnité-salaire dans le cas de maladie qui se prolonge au-delà de sept jours de calendrier.
- 7.06 En embauchant un nouvel employé, l'employeur lui fera signer la formule de demande d'adhésion au Régime d'assurance groupe tel que maintenu en vigueur par l'assureur, selon les termes du contrat. Il est cependant entendu que le syndicat, une fois par mois, après réception de la liste des employés nouvellement embauchés, que l'employeur lui fournit en application du sous-article 6.04 de la convention, vérifiera auprès de l'employeur si la carte d'adhésion au plan d'assurance groupe a été signée.

Il est entendu que cette demande d'adhésion n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le nouvel employé peut bénéficier des avantages de ce Régime d'assurance groupe.

ARTICLE 8

AFFICHAGE

- 8.01 Le syndicat a droit d'afficher tout avis et toute communication jugés d'intérêt général pour ses membres sur le tableau fourni par l'employeur à cette fin et placé à un endroit bien à la vue; cependant, tout communiqué devra au préalable être approuvé et initialé par le gérant de l'usine ou par son représentant.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un employé est le laps de temps pendant lequel il a été au service de l'employeur depuis son dernier embauchage.

9.02 Acquisition de l'ancienneté

a) L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre cents (400) heures cumulatives de travail à l'emploi de l'employeur et dès que complétée, elle compte à partir de la date de son dernier embauchage. Le nom de l'employé est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté et dès lors il bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par l'ancienneté.

La liste d'ancienneté sera reconnue pour ses fins en six (6) départements distincts, à savoir: fabrication, empaguetage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

b) Un employé en période de probation qui a accumulé des heures de travail à son crédit, conserve ce crédit pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son dernier licenciement, c'est-à-dire "remercié de ses services pour manque de travail".

c) Dans le cas de mutation, promotion, rétrogradation, réduction du personnel ou rappel au travail, l'ancienneté sera reconnue sur la base départementale, à savoir: fabrication, empaguetage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

d) L'employeur consent à fournir la liste des employés avec leur ancienneté à tous les trois (3) mois.

e) L'employeur autorise les officiers dûment mandatés du syndicat à vérifier les dossiers des heures travaillées des employés en période de probation.

f) Pendant les premières quatre cents (400) heures cumulatives de son service pour l'employeur, soit pendant sa période de probation, un employé n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir des droits conférés par l'ancienneté et son congédiement ne peut être contesté par voie d'un grief.

9.03 Délimitation du droit d'ancienneté

a) Conservation et accumulation

L'employé absent de son travail pour une quelconque des causes suivantes continue à accroître son ancienneté pendant telle absence.

1. Maladie contractée dans l'exercice de son travail, en autant qu'il puisse fournir la preuve que la cause de cette maladie est due à l'exercice de ses fonctions;

2. Accident de travail;

3. Maladie pour une période n'excédant pas 18 mois;

4. Congé impayé;

b) Perte

1. S'il quitte volontairement son emploi;

2. S'il est congédié pour cause;

3. Si l'usine est fermée pour une période de vingt-quatre (24) mois.

4. S'il est absent de son travail pour cause de réduction temporaire du personnel et qu'il néglige ou refuse de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison d'une lettre de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse;

5. S'il est absent de son travail pour cause de maladie quelconque, accident ou accident de travail, depuis plus d'une semaine de calendrier, et que, bien que requis par l'employeur, il néglige ou refuse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande qui lui est faite par écrit par l'employeur, de faire justifier telle absence par son médecin ou de se soumettre à un examen pratiqué par le médecin de l'employeur ou un troisième médecin selon les prescriptions de l'article relatif à la sécurité sociale.

6. S'il est licencié pour une période égale à son ancienneté ou jusqu'à douze (12) mois, celui le plus élevé, sans cependant excéder vingt-quatre (24) mois.

c)

Les employés ont la responsabilité d'informer l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Tout avis envoyé par l'employeur à la dernière adresse donnée par l'employé est considéré comme valable.

d)

Dans le cas de réduction du personnel, l'employé est avisé au moins quatre (4) jours ouvrables à l'avance.

- 9.04 a) Les licenciements sont effectués en tenant compte de l'ancienneté départementale en autant que l'employé senior puisse accomplir le travail qui lui est confié avec compétence et efficacité; c'est-à-dire, qu'advenant une réduction dans le nombre des employés d'une classification, l'employé affecté peut invoquer son ancienneté départementale pour déplacer à l'intérieur de son département un autre employé ayant moins d'ancienneté départementale et assigné à une classification dont le taux horaire est égal ou inférieur, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de cet employé avec compétence et efficacité.

L'employé affecté peut alternativement poser sa candidature à un poste vacant affiché, pourvu qu'il ait les aptitudes et les qualifications requises pour accomplir ce poste vacant avec compétence et efficacité ou exercer s'il y a lieu l'ancienneté départementale qu'il avait acquise dans un département autre que son département actuel en autant qu'il ait quitté son ancien département depuis moins de six (6) mois.

Au cas de divergence d'opinion entre l'employé et l'employeur cette mésentente peut être matière à grief.

Par exception aux clauses précédentes du paragraphe (A), l'employeur peut, dans le cas d'un licenciement de cinq (5) jours ouvrables ou moins assigner l'employé affecté à un autre travail sans égard à ses droits d'ancienneté en autant que l'employeur maintienne son taux horaire régulier.

b) Le principe d'ancienneté prévaut encore dans les cas de rappel au travail, c'est-à-dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale est le premier rappelé au travail dans son département en autant qu'il puisse remplir les fonctions qui lui sont confiées de façon compétente et efficace.

c) Les dispositions du paragraphe (a) ci-haut s'appliquent lorsqu'une classification est abolie de manière permanente.

d) Les officiers (4) de l'exécutif du Syndicat ainsi que les chefs de groupes auront l'ancienneté préférentielle en cas de licenciements.

Chef de groupe consiste à surveiller les opérations d'un groupe d'employés et de montrer le fonctionnement des opérations, incluant la distribution du travail mais excluant l'embauchage, la suspension et le renvoi d'un employé.

Cependant, en dehors de la période de la saison de récolte (Fresh Pack) du 15 juin au 30 septembre, "la distribution du travail" sera exclue des fonctions du chef de groupe.

9.05 Affichage de postes nouveaux ou vacants

a) L'employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables tous nouveaux postes ou poste vacant avec mention de la classification, du taux horaire et des qualifications exigées.

b) Tout employé qui se croit qualifié peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables désignés au 9.05 a) en remplissant une formule fournie par l'employeur dont copie est remise au syndicat.

Si parmi les candidats, deux ou plusieurs employés sont jugés également aptes et qualifiés à remplir le poste affiché, l'ancienneté prévaudra.

c) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, s'il est apte et qualifié peut exiger une période de familiarisation qui n'excédera pas trente jours de calendrier pour lui permettre d'atteindre le niveau nécessaire d'efficacité. A la fin de cette période, l'employé recevra le taux pour la nouvelle occupation et ce à partir de la onzième journée qu'il a débuté cette période de familiarisation. Cependant l'employé qui a bénéficié d'une période de familiarisation de plus de cinq jours ouvrables ne peut poser sa candidature à un poste vacant qui est affiché pendant les six (6) mois qui suivent le début de cette période de familiarisation.

d) Au cas de divergence d'opinion dans l'application de 9.05 entre un des candidats et l'employeur, cette mésentente peut être matière à grief.

e) Le poste affiché peut être comblé sans égard à l'ancienneté pendant la période d'affichage et avant le choix de candidat qui doit être fait dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché et copies de cet affichage sera remise au syndicat.

f) A défaut de candidat ou de candidats possédants les qualifications requises, le poste affiché peut être comblé à la discrétion de l'employeur.

g) Tout travail classifié nécessaire durant la période prévue à 2.04 sera affiché. Toutefois, à la terminaison de telle période, l'employé retournera à ses anciennes fonctions et recevra son ancien taux s'il ne continue pas à travailler sur cette occupation.

h) Un poste ne saurait être considéré comme vacant lorsque son titulaire habituel est absent pour cause de vacances, de maladie ou de congé autorisé au sens de la présente convention. Les postes occupés par les employés saisonniers ne sauraient également être considérés comme vacants.

9.06 Tout travail de production exécuté à l'usine sera confié aux employés qualifiés visés par cette convention, c'est-à-dire qu'il est bien entendu entre les parties, que tout travail fait habituellement par les employés inclus dans l'unité de négociations, reconnu en vertu de l'accréditation, ne pourra être accompli en aucune circonstance par des employés des ~~Conserveries~~ **Can. Ltée** exclus de l'unité de négociations par ladite accréditation sauf dans les cas d'expérimentations, de recherches ou d'entraînement, et, dans tous les cas le syndicat y sera avisé.

ARTICLE 10

GRIEFS ET PROCEDURE ET
REGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Dans la présente convention collective du travail le terme "grief" signifie:

- toute mésentente constituant un "grief" au sens de l'article 1 du Code du travail;

- toute mésentente relative à une dégradation, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire.

10.02 a) Un grief est individuel, collectif ou syndical, selon qu'il est formulé par un employé, par un groupe d'employés ou par le syndicat.

b) L'employeur convient que le syndicat peut, dans un délai de trente (30) jours après l'évènement du fait à l'origine d'un grief, soumettre un grief au lieu et place d'un employé qui refuse de soumettre son grief.

Dans ce cas, on omet l'étape numéro 1.

10.03 Le comité des griefs est composé de trois (3) membres du syndicat dont les noms seront communiqués à l'employeur. Le comité peut en toute occasion, s'adjoindre un représentant du CTC.

10.04 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu, de façon générale, qu'un employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas essayé de régler sa plainte avec le gérant du département. Si un employé a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son gérant, ou son représentant, l'employé, dans les délais prévus, pourra procéder par la procédure des griefs établie dans cette convention.

Les griefs peuvent être individuels, collectifs ou syndicaux et, dans les deux derniers cas, on omettra l'étape no. 1.

a) Etape no. 1

Entre l'employé lésé et son gérant de département, dans les 10 jours ouvrables après l'évènement du fait à l'origine du grief: si l'employé le désire, il pourra se faire accompagner par le délégué du syndicat qui a juridiction dans son département. S'il n'y a pas de délégué dans le département de l'employé qui présente un grief, ce dernier pourra, si c'est nécessaire, se faire accompagner d'un officier du comité des griefs. Le gérant du département, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit dans les deux jours ouvrables complets qui suivent la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé, alors:

b) Etape no. 2:

Entre le comité des griefs, le gérant de l'usine ou toute autre personne accréditée par l'employeur:
dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision
rendue à l'étape no. 1.

Le gérant de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit,
rendra sa décision par écrit au comité des griefs dans un délai
n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

Il est entendu que le comité des griefs pourra être accompa-
gné de l'employé concerné, du délégué de département, d'un
agent d'affaires ou d'un représentant du Congrès du Travail du
Canada. Il est également entendu entre les parties que le
représentant du CTC ou un agent d'affaires aura accès à
l'usine pour étudier sur place les griefs, avec l'accord de
l'employeur.

c) Arbitrage:

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé, le syndicat peut
alors, dans les dix (10) jours ouvrables, aviser par écrit
l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbi-
trage; le grief est entendu par l'arbitre le plutôt possible.

Les personnes suivantes agissent comme arbitre, à tour de rôle;

1. Juge René Lippé
2. Réginald Savoie
3. Jean-Guy Clément
4. André Thibodeau

Si pour une raison quelconque, un arbitre ne peut procéder
dans un délai raisonnable, le grief est alors entendu par
l'arbitre suivant, mais la liste est toujours épuisée du haut
en bas.

L'arbitre décide le grief selon les droits et obligations de
chacun. Il est incompétent pour changer, amender ou modifier
toute clause ou tout appendice de la présente convention,
mais il a la compétence pour décréter toute indemnité monétaire
à titre de dédommagement pour préjudice causé.

La décision arbitrale sera finale, liera les parties et
peut être exécutée selon l'article 81 du Code du travail,
pourvu qu'elle ne soit pas basée sur un document qui est nul
ou sans effet pour les parties, ou s'il y a à sa face même
une erreur en droit.

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les
parties.

- 10.05 Un membre du comité des griefs peut, au cours des deux (2) dernières heures de sa journée régulière de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître, et sans perte de salaire, de s'absenter de son travail pour rédiger et pour tenter de régler un grief en le discutant avec le représentant de l'employeur à une étape donnée. Ceci ne s'applique pas si le représentant extérieur du syndicat participe à la rencontre avec le représentant de l'employeur, lorsque l'employeur et le syndicat ont convenu de se rencontrer à une heure donnée de la journée.

Cependant, si un grief requiert une attention immédiate, on ne retardera pas la permission indûment au cours de la période antérieure de sa journée régulière de travail.

- 10.06 Un représentant du Congrès du Travail du Canada peut, en toutes circonstances, sur rendez-vous, participer à toute procédure ou démarche utile ou nécessaire au règlement d'un grief.
- 10.07 Un employé qui prétend avoir été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans raison valable peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son congédiement, soumettre son grief par écrit à l'étape no. 2 au gérant de l'usine ou à son représentant qui rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite de la soumission du grief.

Dans un tel cas, l'arbitre peut reviser la sanction disciplinaire décidée par l'employeur, s'il décide que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié pour cause juste.

- 10.08 Les griefs n'ayant pas été soumis dans les délais prévus sont considérés comme réglés à moins d'entente contraire.

Tous les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés par le consentement mutuel et écrit des parties.

10.09 Prescriptions

Aucune offense ne peut être reprochée à un employé après un (1) an, sous réserve des dispositions du Code Criminel.

- 10.10 Toute réprimande verbale se fera en présence d'un délégué de département ou en son absence en présence d'un membre de l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 11

EGALITE DE TRAITEMENT
LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

11.01 Egalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail prescrits à la présente convention sont inhérents aux postes et services décrits aux présentes, sans égard au sexe, à la nationalité ou aux convictions personnelles des employés qui occupent tels postes et rendent tels services.

11.02 Discrimination

Nul ne peut exercer de discrimination contre un employé ou contre un représentant du syndicat ou de l'employeur. De plus, il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie ou de ses agents contre un employé, à cause de son activité dans le syndicat ou à cause du fait qu'il est officier dans le syndicat. Le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

11.03 Libertés civiles

Les convictions et activités personnelles d'un employé en dehors de l'usine et étrangères à son emploi avec l'employeur, ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la loi.

ARTICLE 12

VACANCES

12.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles d'une durée:

a) D'autant de journées consécutives (jusqu'à un maximum de dix (10) jours) qu'il a de mois de service continu lors de la prise des vacances, si à ce moment il a moins d'un an de service continu:

b) De deux (2) semaines régulières de travail consécutives si lors du début de telles vacances il a un (1) an ou plus de service continu:

c) De trois (3) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances il a cinq (5) ans ou plus de service continu:

d) De quatre (4) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a dix (10) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses quatre (4) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

e) De cinq (5) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a vingt (20) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses cinq (5) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

f) Pour les départements de l'expédition et de réception, cour et d'entretien pas plus de deux (2) employés à la fois pourront prendre leurs vacances annuelles en même temps.

- 12.02 Le service continu d'un employé court à compter du jour de son dernier embauchage jusqu'au jour où il perd son ancienneté.
- 12.03 Les vacances commencent toujours à la fin d'une semaine régulière de travail pour se terminer un lundi matin, à l'exception de celles des employés de moins d'un an de service continu et dans le cas d'application de 12.04.
- 12.04 Un employé a droit à un jour de vacances supplémentaires à la fin de ses vacances régulières, pour chaque jour reconnu à cette convention comme jour férié, y compris la Saint-Jean Baptiste, qui tombe pendant ses vacances.
- 12.05 Les vacances se prennent à l'année par ordre d'ancienneté à l'exception du mois d'août.
- 12.06 Les périodes de vacances sont choisies par les employés, selon leur ordre d'ancienneté: l'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite, sans toutefois désorganiser la production.
- 12.07 La liste des périodes des vacances de chaque employé est faite par l'employeur suivant le principe émis au paragraphe précédent, et elle est affichée pour le premier jour de mai.
- 12.08 L'employeur a toutefois le droit de fermer ses portes jusqu'à trois (3) semaines pour vacances durant la période du 1er juin au 15 juillet. Dans ce cas, l'employeur en indiquera son intention trente (30) jours à l'avance.

Durant la fermeture de l'usine, la compagnie peut faire des travaux d'entretien ou installer un nouvel équipement. Les employés requis à cette fin prendront leur période de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la fermeture d'usine, à moins d'entente au contraire.

- 12.09 Pour toute journée ou semaine de vacances, un employé est payé à son taux régulier de salaire, tout comme s'il avait alors travaillé pendant toutes ses heures de travail régulières.

- 12.10 La paie de vacances d'un employé lui est remise, au plus tard la veille de son dernier jour de travail.
- 12.11 Tout employé qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de l'employeur, a droit, à titre de paie de vacances, au prorata des droits acquis.

ARTICLE 13

JOURS FERIES

- 13.01 Les jours suivants sont fériés:

Une journée la veille du Jour de l'an
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
l'action de Grâce
La Confédération
Fête du Travail
Une journée la veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël

ou tout autre jour déclaré férié par proclamation fédérale, provinciale ou municipale, en remplacement de l'une de ces fêtes.

- 13.02 Les employés seront payés l'équivalent d'une journée régulière de travail pour les fêtes légales qui sont énumérées ci-dessus à l'exception de la Saint Jean Baptiste, alors qu'ils recevront l'équivalent de deux (2) journées régulières de travail, pourvu qu'ils soient au travail la journée ouvrable précédent immédiatement ladite fête ainsi que la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, à moins d'absence autorisée au préalable par l'employeur.
- 13.03 Le paragraphe précédent s'applique aux employés qui sont à l'emploi de la compagnie depuis au moins deux (2) jours consécutifs.
- 13.04 Les employés qui sont licenciés ou en congé autorisé, de maladie ou d'accident de travail auront droit aux jours fériés prévus à l'article 13.01 dans les trente jours suivant leur licenciement ou le début de leur congé autorisé.
- 13.05 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le prochain jour ouvrable est alors considéré comme jour férié à toute fin que de droit, à moins d'entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 14

CONGES SPECIAUX

- 14.01 Tout employé peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère - 4 jours, de ses enfants ou de ses frères ou soeurs - 3 jours: le dernier jour étant celui des funérailles.
 - b) A l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion du mariage d'un de ses enfants - 1 jour.
 - d) A l'occasion de la naissance d'un enfant - 1 jour.
- 14.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiatement avant son départ.
- 14.03 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de Ste-Thérèse, l'employé a droit à un jour ouvrable additionnel lorsque le lendemain du mariage ou des funérailles est une journée de travail. Dans tous les cas de funérailles ou mariage où l'employé n'assiste pas en personne, le jour additionnel ne sera pas alloué.
- 14.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances prévu à la présente convention. Dans tous les cas, seuls les jours ouvrables sont payés.
- 14.05 Pour préparer les futures négociations, l'employeur paiera au total huit (8) jours ouvrables aux membres du comité de négociations.

ARTICLE 15

CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET
DE REPRESENTATION

- 15.01 Permanent au CTC ou à un organisme affilié au CTC

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) a droit à un congé impayé par l'employeur pour occuper un poste quelconque au CTC ou à un syndicat ou à une Centrale ou à tout autre organisme affilié, directement ou indirectement, au CTC.

Il doit cependant aviser l'employeur par écrit au moins un (1) mois avant son départ et son absence ne peut excéder deux (2) ans, mais est renouvelable une fois pour une même durée.

L'employeur peut exiger de l'employé l'attestation écrite de ses fonctions syndicales.

L'employé peut, en tout temps pendant cette absence, réintégrer son travail, sur avis d'au moins un (1) mois donné par écrit à l'employeur.

15.02 Cours, Collège canadien des Travailleurs, Bourses, etc.

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale ou au Collège canadien des Travailleurs, a droit à un congé impayé par l'employeur, pour participer à de telles activités.

15.03 Congés pour fins éducationnelles

L'employeur accordera à au plus deux (2) employés à la fois, un congé impayé lorsque ceux-ci sont bénéficiaires d'une bourse d'étude ou de voyages éducatifs ou pour leur permettre de poursuivre leur éducation en autant qu'un employé désirant obtenir un tel congé donne à l'employeur un préavis d'un mois.

15.04 Délégués du syndicat à divers congrès

Tout membre du syndicat (au nombre maximum de deux (2) à la fois) délégué aux divers congrès du CTC, de la FTQ ou de tout autre organisme affilié au CTC, a droit, sur avis écrit donné à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé impayé par l'employeur pour la durée du congrès.

15.05 Renouvellement de la convention

Tout employé, désigné par les membres du syndicat pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, à ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, en autant qu'il aura obtenu au préalable la permission de son contremaître et que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres à la fois ne peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

ARTICLE 16

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

- 16.01 Les classifications formant le groupe distinct décrit à l'article 1, les taux de salaires ainsi que les dates de leur mise en vigueur, sont indiqués à l'Appendice "A", partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Le Chef de Groupe recevra vingt cinq (0.25¢) sous de plus que le taux le plus élevé dans le département.
- 16.03 Un boni-vêtements cumulatif de 0.15¢/hr est inclu aux taux des classifications dans le département de la Cour. Ce boni s'applique pour l'achat de vêtements d'hiver.

- 16.04 Durant la durée de ladite convention le salaire minimum de la région tel que décrété par la Commission du Salaire Minimum de la Province sera respecté.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL NORMALES

17.01 A) Journée et semaine régulière de travail

1. La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) de travail répartie en 5 jours de travail de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi commençant à 8 heures A.M.

2. Durant la saison de récolte (Fresh Pack), le début des heures normales sera à 7 heures A.M.

3. Les employés auront une heure pour prendre leur repas et cette heure ne sera payée.

B) Période de repos

1. Pendant la matinée et pendant l'après-midi, les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire.

2. Il est entendu qu'à la fin de la cédule normale de travail les employés ont droit à 5 minutes pour se laver.

C) Equipe supplémentaire(Shift)

Les employés travaillant sur une équipe supplémentaire (shift) qui commence entre 2 heures P.M. et 6 heures A.M. recevront une prime horaire de trente cents (.30¢).

Cette clause ne s'applique pas aux employés saisonniers.

D) Il sera déduit de la paie de l'employé pour tout retard à son arrivée au travail, les fractions de temps suivantes: -

RETARD

FRACTIONS

3 à 14 minutes	$\frac{1}{4}$ d'heure
15 à 29 minutes	$\frac{1}{2}$ heure
30 à 44 minutes	$\frac{3}{4}$ heure
45 à 59 minutes	1 heure

ARTICLE 18

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

a) Taux et demi

- 18.01 Tout travail accompli avant le début des heures normales de travail ou après la fin de ces heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi du salaire régulier de l'employé. Tout travail accompli le samedi est rémunéré à taux et demi.

18.01 b) Taux double

1. Tout travail accompli pendant un jour férié est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé (en plus du salaire régulier de tel jour).

2. Tout travail accompli le dimanche est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé.

18.02 Tout employé rappelé au travail durant la semaine est rémunéré à taux et demi pour un minimum de quatre (4) heures. Tout employé rappelé au travail le dimanche ou un jour férié, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures (au taux ci-haut indiqué), ou le nombre d'heures de travail supplémentaire selon ce qui est le plus élevé.

18.03 Le travail supplémentaire est commandé uniquement dans le cas de nécessité et l'employé doit montrer sa coopération et sa bonne foi.

Le travail supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire lorsqu'il y a un nombre suffisant d'employés qualifiés du département qui désirent travailler. Cependant, lorsque le nombre des volontaires qualifiés est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en surtemps; dans un tel cas, les employés qualifiés du département qui ont un plus court service doivent accepter de travailler ce surtemps, à moins d'en être dispensés pour raison valide exprimée au moment où la demande est faite et acceptée par le gérant du département.

Par exception au paragraphe précédent, le travail supplémentaire n'excédant par une (1) heure est exécuté par les employés assignés au travail requérant ce travail supplémentaire.

ARTICLE 19

MUTATIONS

19.01 Si un employé est muté à un poste commandant un salaire plus élevé pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, il recevra par la suite le salaire attaché à cette fonction.

19.02 L'article 19.01 ne s'appliquera aux employés mutés temporairement pour remplacer un employé malade, accidenté ou accident de travail, dans ces cas l'employé sera payé le salaire le plus élevé pour toutes les heures qu'il travaillera à ce poste. Cependant si un employé travail au moins quatre (4) heures dans la même journée sur ce poste il sera payé pour (8) heures au taux le plus élevé.

ARTICLE 20

SECURITE INDUSTRIELLE

- 20.01 L'employeur se conformera à tous les règlements et lois pouvant exister relativement à la santé et à la sécurité des employés. Une personne qualifiée à donner les premiers soins, sera à la disposition de tout employé ainsi qu'un endroit approprié.
- 20.02 Les employés qui doivent s'absenter de leur travail à la suite d'un accident ou de blessure infligée lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers seront payés pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- 20.03 A) L'employeur fournira au besoin des vêtements, tels que gants, tabliers, couvre-tout, bottes en caoutchouc. Les couvre-tout sont fournis à raison de deux (2) à la fois, à l'exception des employés du département de l'entretien qui en recevront trois (3) à la fois. Ces vêtements sont renouvelables au plus deux (2) fois par année. L'employé se rendra responsable des vêtements fournis par l'employeur et les remettra à l'employeur s'il quitte son emploi.
- B) L'employeur paiera à tout employé en besoin un maximum de \$40. pour l'achat d'une nouvelle paire de souliers de sécurité approuvé, et ceci sur présentation d'une paire usée appartenant à l'employé. Tout employé quittant son emploi pendant sa période de probation aura à rembourser à l'employeur le \$40. si applicable. L'employeur maintiendra sa politique établie pour les mécaniciens, opérateurs de chariot, employés de la cour concernant les souliers de sécurité.
- C) L'employeur versera aux employés du service de l'entretien quarante (\$40.) dollars par année pour l'achat d'outils nécessaires pour l'exécution des tâches de l'employé.
- 20.04 Examen médical
1. L'employeur désignera et choisira un médecin responsable de l'examen médical des employés.
 2. Tout employé, sur demande de l'employeur, se soumettra à un examen médical, par le médecin désigné par l'employeur.
 3. Le refus de se soumettre à un examen médical entraînera automatiquement le congédiement de l'employé.

ARTICLE 21

SECURITE SOCIALE

- 21.01 Congé sans solde
Tout employé peut, pour motif sérieux, obtenir un congé sans solde.
- 21.02 Maternité
- a) L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être contrôlé par le médecin de l'employeur.

b) L'employée doit reprendre son travail entre le 60e et 90e jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant que son état lui permet de reprendre le travail régulier. Cependant, si le certificat de son médecin atteste que l'employée peut reprendre son travail mais dans un délai plus long que celui ci-haut prévu, alors il y a discussion entre le syndicat et l'employeur et tel délai peut-être prolongé.

c) Si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu ou convenu elle sera considérée comme ayant perdu à la date de son départ, et son ancienneté et son emploi.

21.03 a) Si un employé devient invalide à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, et que cette invalidité n'est pas due à une violation de la sécurité ou des règlements d'atelier, la compagnie fera tout en son possible pour lui fournir du travail temporaire qu'il est capable de faire jusqu'à sa guérison.

Durant cette occupation temporaire, l'employé recevra le même salaire qu'avant son invalidité ou la différence entre la compensation versée par la CSST ou tout autre forme de compensation et son salaire qu'il recevait avant son invalidité.

La durée de cette occupation temporaire sera déterminée par la CSST mais ne dépassant pas toutefois plus de deux (2) ans à partir de son invalidité.

S'il y a entente entre les parties à cette convention, cet employé sera exempté des dispositions de l'ancienneté.

b) L'employeur fera tout son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge ou d'une infirmité, en autant que l'employé a au moins cinq (5) ans d'ancienneté et a passé avec succès un examen médical lui permettant de travailler et n'ayant pas atteint 65 ans.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

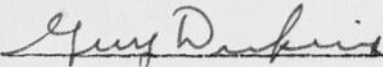
22.01 La présente Convention Collective sera en vigueur le 1er avril 1984 et le demeurera jusqu'au 31 mars 1986. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette Convention Collective en donnant un avis écrit à l'autre partie et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre Convention Collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention Collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente Convention Collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.

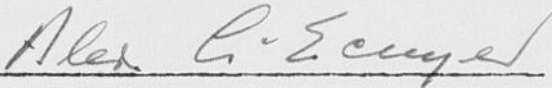
Signé à Ste-Thérèse, le 16-04-84

CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE

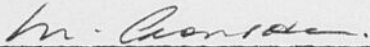
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
ALIMENTATION, LOCAL 1634 C.T.C.

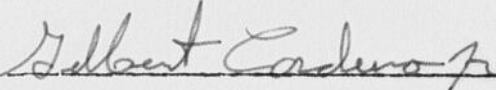

C.A. MAHY
Directeur - Relations Industrielles



Guy DUPUIS
Représentant - C.T.C.

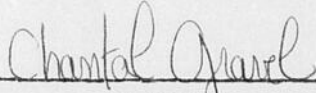

A.R. L'ECUYER
Directeur Régional


José F.-SARDINHA
Président - Local 1634


M. CRONSHAW
Directeur régional de la production


Gilberto CORDEIRO, Jr.
Vice-Président


Denis PICHE
Secrétaire-Trésorier


Chantal GRAVEL
Secrétaire-Archiviste

signatures originales

APPENDICE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DES SALAIRES</u>	
	<u>1 AVRIL 1984</u>	<u>1 AVRIL 1985</u>
	\$	\$
<u>ENTRETIEN</u>		
Mécanicien "A"	8.79	9.24
Mécanicien "B"	8.39	8.84
Apprenti	8.14	8.59
Homme D'Utilité	7.89	8.34
<u>SANITATION</u>		
Préposé à la Sanitation	7.94	8.39
<u>EMPAQUETAGE</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Opérateur "A" (plus d'une machine)	7.94	8.39
Opérateur "B" (une machine)	7.79	8.24
Mise en Pots à la Main	7.69	8.14
<u>FABRICATION</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Préparation Saumure/Sirop	7.79	8.24
Mélangeur d'Ingrédients	7.79	8.24
<u>COUR</u>		
Conducteur de Chariot	8.29	8.74
Manoeuvres	7.89	8.34
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Préparation des Commandes	7.69	8.14
Aide Camionneur	7.59	8.04
<u>MAIN-D'OEUVRES NON CLASSIFIEES</u>		
Taux D'Embauchage	7.24	7.69
Après Probation	7.45	7.90
1 an	7.52	7.97
2 ans	7.59	8.04
Saisonnier (Taux D'Embauchage)	4.40	4.40

- Tout employé (classifié) sera embauché à 0.15¢/hr. de moins que le taux de sa classification jusqu'à la date qu'il complètera sa période de probation.

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

031369

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25407-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-08-15	86-09-03		86-08-15	88-03-31	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, sect. locale 501 Att.: M. Jules Lavoie 3398 boul Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant Conserveries Canadienne Limitée (Les) 20 rue Sicard Ste-Thérèse, Qué J7E 3W7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>07*</u>

378

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques					
<p>Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Céline Carette /sg</td> <td>86-09-09</td> </tr> </table>		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-09-09
Signature	Date				
Céline Carette /sg	86-09-09				

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

10/15-4

25407-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue à Ste-Thérèse, ce 15e jour
du mois d'août de l'année mil neuf
cent quatre-vingt-six.



ENTRE: CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE

USINE NO. 061
20, rue Sicard,
Ste-Thérèse, QC
J7E 3W7

ci-après appelé "l'EMPLOYEUR"

ET: TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501



ci-après appelé "l'UNION"

SEP - 3 10 18

UNION DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE
SECTION LOCALE 501

CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>RUBRIQUE</u>	<u>PAGE</u>
	Définitions	1
	But de la convention	2
I	Reconnaissance et champ d'application	3
II	Droits de gérance	4
III	Sécurité syndicale	5
IV	Echange de renseignements	6
V	Affaires syndicales	7
VI	Ancienneté	9
VII	Postes nouveaux ou vacants	12
VIII	Mesures disciplinaires	14
IX	Procédure du traitement des griefs	15
X	Arbitrage	17
XI	Heures de travail	18
XII	Pauses et repas	19
XIII	Heures supplémentaires	20
XIV	Salaires	21
XV	Primes et bonis	22
XVI	Vacances	23
XVII	Jours fériés	25
XVIII	Congés spéciaux	26
XIX	Permis d'absence	27
XX	Sécurité, santé et bien-être	28
XXI	Fonction de juré, témoin	31
XXII	Egalité de traitement, libertés civiles et prescriptions	32
XXIII	Durée de la convention	33
Ann. A	Classification des occupations et échelles de salaires	34

DEFINITIONS

- 1 - Le terme "Union" désigne l'union tel que décrit au certificat d'accréditation.
- 2 - Le terme "Employeur" désigne l'employeur tel que décrit au certificat d'accréditation.
- 3 - Le terme "salarié" désigne tout salarié faisant partie du groupe distinct de salariés décrits au certificat auquel réfère la clause 1.01 et les "salariés saisonniers".
- 4 - Le terme "salarié saisonnier" désigne tout salarié qui est embauché pour des opérations saisonnières durant la saison de récolte (c'est-à-dire dont la fonction est de recevoir les produits saisonniers ou faire toute autre opération se rattachant à ces produits) pour une période de trois mois et demi (3 1/2) ou moins, ladite période allant du 15 juin au 30 septembre; exception faite de la cour pour laquelle la période serait de cinq (5) mois, ladite période allant du 1^{er} mai au 30 septembre. Les salariés saisonniers sont régis par toutes les clauses de la convention à l'exception de l'article VI. Cependant, si les services des salariés embauchés durant la saison de récolte (Fresh Pack) sont retenus pour des opérations régulières, les heures travaillées durant la saison de récolte comptent pour le calcul de l'ancienneté. Les heures accumulées des salariés saisonniers pourront être conservées pour une période n'excédant pas neuf (9) mois après la date de leur mise à pied, et ceci selon la liste de rappel fournie par l'Employeur au plus tard deux (2) semaines après la fin de la saison de récolte (concombres). Lors de leur transfert à des opérations régulières, ils auront le salaire prévu à l'Annexe "A".

BUT DE LA CONVENTION

Le but visé par la Convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'Employeur, l'Union et les salariés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et de déterminer les conditions de travail qui devront régir l'Employeur, l'Union et les salariés.

De plus, toutes les parties conviennent entre elles que cette Convention constitue la totalité de la Convention et met un terme à toutes négociations collectives durant la durée de ce contrat sauf si convenu autrement, de façon mutuelle et expresse.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 - L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail du Québec.
- 1.02 - Tout travail exécuté à l'usine sera confié aux salariés qualifiés visés par la présente convention, c'est-à-dire qu'il est bien entendu entre les parties, que tout travail fait habituellement par les salariés inclus dans l'unité de négociation, reconnu en vertu de l'accréditation, ne pourra être accompli en aucune circonstance par des salariés de Conserveries Canadiennes Limitée exclus de l'unité de négociation par ladite accréditation sauf dans les cas d'expérimentations, de recherches ou d'entraînement, et, dans tous les cas l'Union sera avisée.

ARTICLE II - DROITS DE GERANCE

2.01 - L'Union reconnaît que les questions de gestion et de direction de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de l'Employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède la responsabilité de la direction des opérations, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour cause juste seront du domaine propre de l'Employeur, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent accomplir les salariés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, par des règlements d'atelier et de les modifier, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits et les moyens de fabrication et d'opération des genres de machines, et des outils à être utilisés et les emplacements de ces machines, la détermination du degré de la production et l'espèce et la quantité des matériaux qui doivent constituer les produits ou la production, le tout sans préjudice aux droits des salariés relativement aux griefs éventuels et ainsi qu'il est ci-après prévu.

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur ne peut violer aucune clause de la convention. Les droits de l'Employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition de la convention ne sont aucunement restreints.

2.02 - L'Employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion pour informer ou pour tenir informés les représentants de l'Union en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications.

2.03 - L'Employeur s'engage de plus à informer le Chef délégué de l'Union pour le mettre au courant des études faites, la façon de les comprendre et de les appliquer.

2.04 - Le chronomètre est l'outil principal et la base de telles études.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01 - Déductions des cotisations syndicales

Tous les salariés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur à déduire hebdomadairement sur leur paie un montant égal à la cotisation syndicale, selon la formule fournie par l'Union et à remettre le tout mensuellement à la personne désignée par écrit par l'Union.

3.02 - L'Union devra informer l'Employeur par écrit du montant à déduire qu'il aura fixé.

3.03 - L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales stipulées par les Règlements de l'Union, sur le chèque de chaque salarié et ce, dès leur premier chèque de paie. Ces sommes seront remises au secrétaire-trésorier de l'Union, accompagnées du rapport de contributions syndicales.

3.04 - Remise des contributions syndicales.

L'Employeur remettra les cotisations au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le dixième (10^e) jour suivant une période de quatre (4) semaines ou le prélèvement a été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales.

3.05 - Rapport de contributions syndicales

Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants:

numéro du salarié; nom et prénoms; numéro d'assurance-sociale; changement d'adresse du salarié; déduction hebdomadaire des cotisations; classification d'emploi des salariés; taux de salaire hebdomadaire de base de chaque salarié (excluant les heures supplémentaires et les primes); date de fin de service.

Si il s'agit d'un nouveau salarié, l'Employeur fournira les renseignements additionnels suivants:

adresse au complet; date de naissance; date d'emploi.

3.06 - Immunité de l'Employeur

L'Union convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux, qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE IV - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

4.01 - Liste des délégués syndicaux

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Union fournira à l'Employeur les noms des délégués syndicaux. Cette liste sera tenue à jour.

4.02 - Liste des salariés

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et deux (2) fois par année, soit le 1^{er} février et le 1^{er} août, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète des noms de ses salariés visés par le certificat d'accréditation. La liste mentionnera le nom, le numéro matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale, la fonction, la date d'entrée en fonction, le salaire et la date d'embauchage. Une copie de cette liste sera remise aux délégués syndicaux.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 - Visites à l'établissement

Les représentants syndicaux permanents, peuvent, après s'être rapportés au représentant autorisé de l'Employeur, visiter l'établissement pour voir à l'observance de la présente convention.

Les deux parties collaborent pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

5.02 - Permis d'absence pour activités syndicales

Tout salarié permanent, au nombre maximum de deux (2) à la fois, nommé à un poste au sein de l'Union peut obtenir un permis d'absence non payé de six (6) mois pour autant qu'il en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. Au terme de son permis d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront sans égard à son absence. Il est entendu qu'un permis d'absence pour activités syndicales n'entraîne pas de perte ni d'interruption d'ancienneté.

5.03 - L'Employeur reconnaîtra les délégués syndicaux choisis par l'Union. Les délégués syndicaux ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise. L'Employeur reconnaîtra également les substituts de chacun des délégués syndicaux; cependant, les délégués substituts n'agiront qu'en l'absence du délégué.

5.04 - Nombre de délégués

Un (1) chef délégué syndical.
Trois (3) délégués syndicaux.
Trois (3) délégués substituts syndicaux.

5.05 - Délégués de l'Union à divers congrès

Tout membre de l'Union (au nombre maximum de deux (2) à la fois) délégué aux divers congrès de la T.U.A.C., local 501, a droit, sur avis écrit donné à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé impayé par l'Employeur pour la durée du congrès.

5.06 - Comité directeur de l'Union

Le salarié membre du Comité directeur du Local 501 peut obtenir un permis d'absence non payé (limité à une seule personne) pourvu que l'Union en fasse la demande à l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

5.07 - Renouvellement de la convention

Tout salarié, désigné par les membres de l'Union pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, à ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, en autant qu'il aura obtenu au préalable la permission de son contremaître et que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres à la fois ne peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

5.08 - Tableau d'affichage

L'Union a droit d'afficher tout avis et toute communication jugés d'intérêt général pour ses membres sur le tableau fourni par l'Employeur à cette fin et placé à un endroit bien à la vue; cependant, tout communiqué devra au préalable être approuvé et initialé par le directeur de l'usine ou par son représentant.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 - Définitions

A) L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'embauchage.

B) Le terme service continu comprend: les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congés, les absences autorisées et les absences pour accident de travail, y compris les périodes de licenciement, selon les dispositions de la convention collective.

6.02 - Acquisition de l'ancienneté

a) L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre cents (400) heures cumulatives de travail à l'emploi de l'Employeur. Une fois la période de probation complétée, son ancienneté est rétroactive à la date de son dernier embauchage. Le nom du salarié est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté et dès lors il bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par l'ancienneté.

La liste d'ancienneté sera reconnue pour ses fins en six (6) départements distincts, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

b) Un salarié en période de probation qui a accumulé des heures de travail à son crédit, conserve ce crédit pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son dernier licenciement, c'est-à-dire "remercié de ses services pour manque de travail".

c) Dans le cas de mutation, promotion, rétrogradation, réduction du personnel ou rappel au travail, l'ancienneté sera reconnue sur la base départementale, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

d) L'Employeur consent à fournir la liste des salariés avec leur ancienneté à tous les trois (3) mois.

e) L'Employeur autorise les représentants de l'Union dûment mandatés (délégués) à vérifier les dossiers des heures travaillées des salariés en période de probation.

f) Pendant les premières quatre cents (400) heures cumulatives de son service pour l'Employeur, soit pendant sa période de probation, un salarié n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir des droits conférés par l'ancienneté et son congédiement ne peut être contesté par voie de grief.

6.03 - Cas d'ancienneté similaire

Dans le cas où deux ou plusieurs salariés auraient la même date d'embauchage, leur ancienneté sera établie selon l'ordre alphabétique des noms.

6.04 - Révocation de l'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour cause;

c) s'il est absent de son travail pour cause de réduction temporaire du personnel et qu'il néglige ou refuse de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison d'une lettre de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse;

d) s'il est absent de son travail pour cause de maladie quelconque, accident ou accident de travail, depuis plus d'une semaine de calendrier, et que, bien que requis par l'Employeur, il néglige ou refuse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande qui lui est faite par écrit par l'Employeur, de faire justifier telle absence par son médecin ou de se soumettre à un examen pratiqué par le médecin de l'Employeur ou un troisième médecin selon les prescriptions de l'article relatif à la sécurité sociale;

e) s'il est licencié pour une période égale à son ancienneté ou jusqu'à douze (12) mois, pour les salariés ayant douze (12) mois de service ou moins; et pour une période allant jusqu'à vingt-quatre (24) mois pour ceux ayant plus de douze (12) mois et un (1) jour de service.

6.05 - a) Les licenciements sont effectués en tenant compte de l'ancienneté départementale en autant que le salarié senior puisse accomplir le travail qui lui est confié avec compétence et efficacité; c'est-à-dire, qu'advenant une réduction dans le nombre des salariés d'une classification, le salarié affecté peut invoquer son ancienneté départementale pour déplacer à l'intérieur de son département un autre salarié ayant moins d'ancienneté départementale et assigné à une classification dont le taux horaire est égal ou inférieur, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de ce salarié avec compétence et efficacité.

Le salarié affecté peut alternativement poser sa candidature à un poste vacant affiché, pourvu qu'il ait les aptitudes et les qualifications requises pour accomplir ce poste vacant avec compétence et efficacité ou exercer s'il y a lieu l'ancienneté départementale qu'il avait acquise dans un département autre que son département actuel en autant qu'il ait quitté son ancien département depuis moins de six (6) mois.

En cas de divergence d'opinion entre le salarié et l'Employeur cette mésentente peut être matière à grief.

Par exception aux clauses précédentes du paragraphe a), l'Employeur peut, dans le cas d'un licenciement de cinq (5) jours ouvrables ou moins assigner le salarié affecté à un autre travail sans égard à ses droits d'ancienneté en autant que l'Employeur maintienne son taux horaire régulier.

b) Le principe d'ancienneté prévaut encore dans les cas de rappel au travail, c'est-à-dire que le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale est le premier rappelé au travail dans son département en autant qu'il puisse remplir les fonctions qui lui sont confiées de façon compétente et efficace.

c) Les dispositions du paragraphe a) ci-haut s'appliquent lorsqu'une classification est abolie de manière permanente.

d) Les délégués syndicaux et le chef délégué ainsi que les chefs de groupe auront l'ancienneté préférentielle en cas de licenciements, excluant tous les substituts en toutes circonstances.

Chef de groupe consiste à surveiller les opérations d'un groupe de salariés et de montrer le fonctionnement des opérations, incluant la distribution du travail mais excluant l'embauchage, la suspension et le renvoi d'un salarié.

Cependant, en dehors de la période de la saison de récolte (Fresh Pack) du 15 juin au 30 septembre, "la distribution du travail" sera exclue des fonctions du chef de groupe, exception faite de la cour pour laquelle la période de la saison de récolte (Fresh Pack) serait de cinq (5) mois, ladite période allant du 1^{er} mai au 30 septembre.

6.06 - Maintien de l'ancienneté en cas d'absence

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident, sans cependant excéder vingt-quatre (24) mois dans les deux (2) cas.

6.07 - Un salarié mis à pied aura droit à un préavis de quatre (4) jours ouvrables à l'avance.

6.08 - Changement d'adresse

Les salariés ont la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Tout avis envoyé par l'Employeur à la dernière adresse donnée par le salarié est considéré comme valable.

ARTICLE VII - POSTES NOUVEAUX OU VACANTS

7.01 - Affichage de postes nouveaux ou vacants

L'Employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables tout(s) nouveau(x) poste(s) ou poste(s) vacant(s) avec mention de la classification, du taux horaire et des qualifications exigées.

7.02 - Procédé d'affichage

a) Les salariés intéressés au poste pourront soumettre leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.

b) Tout salarié qui se croit qualifié peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables désignés à l'article 7.01 en remplissant une formule fournie par l'Employeur dont copie est remise à l'Union.

Si parmi les candidats, deux ou plusieurs salariés sont jugés également aptes et qualifiés à remplir le poste affiché, l'ancienneté prévaudra.

c) Le poste affiché peut être comblé sans égard à l'ancienneté pendant la période d'affichage et avant le choix de candidat qui doit être fait dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché et copie de cet affichage sera remise à l'Union.

d) A défaut de candidat ou de candidats possédant les qualifications requises, le poste affiché peut être comblé à la discrétion de l'Employeur.

e) Tout travail classifié nécessaire durant la période prévue durant la saison de récolte telle que définie au paragraphe 4 des définitions sera affiché. Toutefois, à la terminaison de telle période, le salarié retournera à ses anciennes fonctions et recevra son ancien taux s'il ne continue pas à travailler sur cette occupation.

f) Un poste ne saurait être considéré comme vacant lorsque son titulaire habituel est absent pour cause de vacances, de maladie ou de congé autorisé au sens de la présente convention. Les postes occupés par les salariés saisonniers ne sauraient également être considérés comme vacants.

7.03 - a) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, s'il est apte et qualifié peut exiger une période de familiarisation qui n'excédera pas trente (30) jours de calendrier pour lui permettre d'atteindre le niveau nécessaire d'efficacité. A la fin de cette période, le salarié recevra le taux pour la nouvelle occupation et ce à partir de la onzième journée qu'il a débuté cette période de familiarisation. Cependant le salarié qui a bénéficié d'une période de familiarisation de plus de cinq (5) jours ouvrables ne peut poser sa candidature à un poste vacant qui est affiché pendant les six (6) mois qui suivent le début de cette période de familiarisation.

b) Au cas de divergence d'opinion dans l'application de l'article VII entre un des candidats et l'Employeur, cette mésentente peut être matière à grief.

7.04 - Mutations

a) Si un salarié est muté à un poste commandant un salaire plus élevé pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, il recevra par la suite le salaire rattaché à cette fonction.

b) Le paragraphe a) de la présente clause ne s'applique pas aux salariés mutés temporairement pour remplacer un salarié malade, accidenté ou absent pour un accident de travail, dans ces cas le salarié sera payé le salaire le plus élevé pour toutes les heures qu'il travaillera à ce poste. Cependant si un salarié travaille au moins quatre (4) heures dans la même journée sur ce poste, il sera payé pour huit (8) heures au taux le plus élevé.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 - Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des mesures disciplinaires, il doit aussi convoquer le chef délégué syndical. Si le chef délégué est absent, un autre délégué sera convoqué.
- 8.02 - Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au salarié concerné et deux copies de l'avis disciplinaire sont transmises au chef délégué.
- 8.03 - Toute plainte, grief ou avertissement de l'Employeur versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après six (6) mois, et ne peut être invoqué par l'Employeur, à moins qu'une offense similaire ne se reproduise en-dedans de cette période.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

9.01 - Définition

a) Dans la présente convention collective de travail le terme "grief" signifie:

- toute mésentente constituant un "grief" au sens de l'article 1 du Code du travail;
- toute mésentente relative à une dégradation, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire.

b) Un grief est individuel, collectif ou syndical, selon qu'il est formulé par un salarié, par un groupe de salariés ou par l'Union.

9.02 - C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu, de façon générale, qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas essayé de régler sa plainte avec le contremaître du département. Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, ou son représentant, le salarié, dans les délais prévus, pourra procéder par la procédure des griefs établie dans cette convention.

Les griefs peuvent être individuels, collectifs ou syndicaux et dans les deux derniers cas, on omettra la première étape.

9.03 - Traitement des griefs en première étape

Entre le salarié lésé et son surintendant de département, dans les dix (10) jours ouvrables après l'évènement du fait à l'origine du grief: si le salarié le désire, il pourra se faire accompagner par le délégué de l'Union qui a juridiction dans son département. S'il n'y a pas de délégué dans le département du salarié qui présente un grief, ce dernier pourra, si c'est nécessaire, se faire accompagner d'un officier du comité des griefs. Le surintendant du département, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit dans les deux jours ouvrables complets qui suivent la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé, alors:

9.04 - Traitement des griefs en deuxième étape

Entre le comité des griefs, le directeur de l'usine ou toute autre personne accréditée par l'Employeur:
dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à la première étape.

Le directeur de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit au comité des griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

Il est entendu que le comité des griefs pourra être accompagné du salarié concerné, du délégué de département, d'un agent d'affaires ou d'un représentant du local 501, de la T.U.A.C. Il est également entendu entre les parties que le représentant du local 501 ou un agent d'affaires aura accès à l'usine pour étudier sur place les griefs, avec l'accord de l'Employeur.

9.05 - Le comité des griefs est composé de trois (3) membres de l'Union dont les noms seront communiqués à l'Employeur. Le comité peut en toute occasion, s'adjoindre un représentant du local 501.

9.06 - Un salarié qui prétend avoir été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans raison valable peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son congédiement, soumettre son grief par écrit à la deuxième étape au directeur de l'usine ou à son représentant qui rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite de la soumission du grief.

9.07 - Limites de délais

Les griefs n'ayant pas été soumis dans les délais prévus sont considérés comme réglés à moins d'entente contraire. Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.

9.08 - Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou remise de main en main avec accusé de réception.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 - Recours à l'arbitrage

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé, l'Union peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables, aviser par écrit l'Employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage; le grief est entendu par l'arbitre le plus tôt possible.

10.02 - Choix d'arbitre

Chacune des parties soumettra les noms d'arbitres susceptibles de régler le grief et on choisira l'arbitre qui agréé aux deux parties.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fera appel au Ministre du Travail qui nommera un arbitre d'office.

10.03 - Juridiction de l'arbitre

L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention, il n'aura pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

10.04 - Honoraires de l'arbitre

Chacune des parties contractantes paiera la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

10.05 - Décision sans appel de l'arbitre

La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 - A) Journée et semaine régulière de travail

1. La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) de travail répartie en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi commençant à 8 heures A.M.

2. Durant la saison de récolte (Fresh Pack), le début des heures normales sera à 7 heures A.M.

B) Equipe supplémentaire (Shift)

Les salariés travaillant sur une équipe supplémentaire (shift) qui commence entre 2h00 P.M. et 6h00 A.M. recevront une prime horaire de trente cents (0.30 \$).

Cette clause ne s'applique pas aux salariés saisonniers.

C) Pour tout retard à son arrivée au travail, les fractions de temps suivantes seront déduites de la paie du salarié:

<u>RETARD</u>	<u>FRACTIONS</u>
3 à 14 minutes	1/4 heure
15 à 29 minutes	1/2 heure
30 à 44 minutes	3/4 heure
45 à 59 minutes	1 heure

ARTICLE XII - PAUSES ET REPAS

12.01 - A) Pendant la matinée et pendant l'après-midi, les salariés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire.

B) Il est entendu qu'à la fin de la cédule normale de travail, les salariés ont droit à cinq (5) minutes pour se laver.

12.02 - Heure du repas

Les salariés prendront leur période de repas non payée vers le milieu de leur relève normale de travail.

ARTICLE XIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01 - Taux et demi

A) Tout travail accompli avant le début des heures normales de travail ou après la fin de ces heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi du salaire régulier du salarié.

B) Tout travail accompli le samedi est rémunéré à taux et demi.

13.02 - Taux double

A) Tout travail accompli pendant un jour férié est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier du salarié (en plus du salaire régulier de tel jour).

B) Tout travail accompli le dimanche est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier du salarié.

13.03 - Tout salarié rappelé au travail durant la semaine est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour un minimum de quatre (4) heures. Tout salarié rappelé au travail le dimanche ou un jour férié est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures (au taux ci-haut indiqué), ou le nombre d'heures de travail supplémentaire selon ce qui est le plus élevé.

13.04 - Le travail supplémentaire est commandé uniquement dans le cas de nécessité et le salarié doit montrer sa coopération et sa bonne foi.

Le travail supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire lorsqu'il y a un nombre suffisant de salariés qualifiés du département qui désirent travailler. Cependant, lorsque le nombre des volontaires qualifiés est insuffisant, les salariés doivent accepter de travailler en surtemps; dans un tel cas, les salariés qualifiés du département qui ont un plus court service doivent accepter de travailler ce surtemps, à moins d'en être dispensés pour raison valide exprimée au moment où la demande est faite et acceptée par le contremaître du département.

Par exception au paragraphe précédent, le travail supplémentaire n'excédant pas une (1) heure est exécuté par les salariés assignés au travail requérant ce travail supplémentaire.

ARTICLE XIV - SALAIRES

14.01 - Echelles de salaires

Les échelles de salaires en vigueur à compter du 1^{er} avril 1986 figurent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02 - Jour de distribution de la paie

La paie est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

14.03 - Le montant des retenues syndicales apparaîtra sur les formulaires T4 et Relevé 1.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

15.01 - Le chef de groupe recevra vingt-cinq cents (0.25 \$) l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le département, à l'exception du département de l'entretien où le chef de groupe recevra vingt-cinq cents (0.25 \$) de plus que Mécanicien "A".

15.02 - Un boni-vêtements cumulatif de quinze (0.15 \$) l'heure est inclus aux taux des classifications dans le département de la cour.. Ce boni s'applique pour l'achat de vêtements d'hiver.

ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 - Tout salarié a droit à des vacances annuelles d'une durée:
- a) D'autant de journées consécutives [jusqu'à un maximum de dix (10) jours] qu'il a de mois de service continu lors de la prise des vacances, si à ce moment il a moins d'un (1) an de service continu;
 - b) De deux (2) semaines régulières de travail consécutives si lors du début de telles vacances il a un (1) an ou plus de service continu;
 - c) De trois (3) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances il a cinq (5) ans ou plus de service continu;
 - d) De quatre (4) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a dix (10) ans ou plus de service continu. Cependant l'Employeur peut demander à un tel salarié de prendre ses quatre (4) semaines régulières de vacances de façon non-consécutive;
 - e) De cinq (5) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a vingt (20) ans ou plus de service continu. Cependant l'Employeur peut demander à un tel salarié de prendre ses cinq (5) semaines régulières de vacances de façon non-consécutive;
 - f) Pour les départements de l'expédition et de réception, de la cour et de l'entretien pas plus de deux (2) salariés à la fois ne pourront prendre leurs vacances annuelles en même temps.
- 16.02 - Le service continu d'un salarié court à compter du jour de son dernier embauchage jusqu'au jour où il perd son ancienneté.
- 16.03 - Les vacances se prennent à l'année par ordre d'ancienneté à l'exception du mois d'août.
- 16.04 - Les vacances commencent toujours à la fin d'une semaine régulière de travail pour se terminer un lundi matin, à l'exception de celles des salariés de moins d'un (1) an de service continu et dans le cas de l'application de la clause 16.05.
- 16.05 - Un salarié a droit à un jour de vacances supplémentaires à la fin de ses vacances régulières, pour chaque jour reconnu à la présente convention comme jour férié, y compris la Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste), qui survient pendant ses vacances.

- 16.06 - Les périodes de vacances sont choisies par les salariés, selon leur ordre d'ancienneté; le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite, sans toutefois désorganiser la production.
- 16.07 - La liste des périodes des vacances de chaque salarié est faite par l'Employeur suivant le principe émis au paragraphe précédent, et elle est affichée pour le premier jour de mai.
- 16.08 - L'Employeur a toutefois le droit de fermer ses portes jusqu'à trois (3) semaines pour vacances durant la période du 8 juin au 15 juillet. Dans ce cas, l'Employeur en indiquera son intention trente (30) jours à l'avance.
- Durant la fermeture de l'usine, l'Employeur peut faire des travaux d'entretien ou installer un nouvel équipement. Les salariés requis à cette fin prendront leur période de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la fermeture d'usine, à moins d'entente au contraire.
- 16.09 - Pour toute journée ou semaine de vacances, un salarié est payé à son taux régulier de salaire, tout comme s'il avait alors travaillé pendant toutes ses heures régulières de travail.
- 16.10 - La paie de vacances d'un salarié lui est remise, au plus tard la veille de son dernier jour de travail.
- 16.11 - Tout salarié qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de l'Employeur, a droit à titre de paie de vacances, au prorata des droits acquis.

ARTICLE XVII - JOURS FERIES

- 17.01 - Les jours suivants sont fériés:
Une journée la veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste)
Fête du Canada (anciennement appelée la Confédération)
Fête du Travail
Action de Grâce
Une journée la veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
ou tout autre jour déclaré férié par proclamation fédérale,
provinciale ou municipale, en remplacement de l'une de ces fêtes.
- 17.02 - Les salariés seront payés l'équivalent d'une journée régulière de travail pour les fêtes légales qui sont énumérées ci-dessus à l'exception de la Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste), alors qu'ils recevront l'équivalent de deux (2) journées régulières de travail, pourvu qu'ils soient au travail la journée ouvrable précédent immédiatement ladite fête ainsi que la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, à moins d'absence autorisée au préalable par l'Employeur.
- 17.03 - Pour bénéficier d'un jour férié, un salarié doit justifier soixante (60) jours de service continu et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.
- 17.04 - Les salariés qui sont licenciés ou en congé autorisé, de maladie ou d'accident du travail, auront droit aux jours fériés prévus à la clause 17.01 dans les trente (30) jours suivants leur licenciement ou le début de leur congé autorisé.
- 17.05 - Si un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, le prochain jour ouvrable est alors considéré comme jour férié à toute fin que de droit, à moins d'entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE XVIII - CONGES SPECIAUX

- 18.01 - Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès de son conjoint, de ses enfants, de son père, de sa mère - 4 jours, de ses frères ou soeurs - 3 jours: le dernier jour étant celui des funérailles.
 - b) A l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion du mariage d'un de ses enfants - 1 jour.
 - d) A l'occasion de la naissance d'un enfant - 1 jour.
- 18.02 - Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiatement avant son départ.
- 18.03 - Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de Ste-Thérèse, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel lorsque le lendemain du mariage ou des funérailles est une journée de travail. Dans tous les cas de funérailles ou mariage où le salarié n'assiste pas en personne, le jour additionnel ne sera pas alloué.
- 18.04 - Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances prévu à la présente convention. Dans tous les cas, seuls les jours ouvrables sont payés.
- 18.05 - Pour préparer les futures négociations, l'Employeur paiera au total huit (8) jours ouvrables aux membres du Comité de négociations.

ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE

19.01 - Congé non payé

Tout salarié peut, pour motif sérieux, obtenir un congé non payé.

19.02 - Congé-maternité

a) toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence selon les modalités de la Loi.

b) à son retour au travail, la salariée réintégrera sa classification et elle touchera le même salaire en sus de toute augmentation à laquelle elle a droit en vertu de l'application des dispositions de la convention collective. Il est entendu que pendant son congé-maternité, la salariée ne subira aucune perte d'ancienneté et que son ancienneté continuera à s'accumuler pendant toute la période de son congé-maternité.

19.03 - Congé pour fins éducationnelles

L'Employeur accordera à au plus deux (2) salariés à la fois, un congé non payé lorsque ceux-ci sont bénéficiaires d'une bourse d'études ou de voyages éducatifs ou pour leur permettre de poursuivre leur éducation en autant qu'un salarié désirant obtenir un tel congé donne à l'Employeur un préavis d'un (1) mois.

19.04 - Congé pour formation syndicale

Tout salarié désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale, a droit à un congé impayé par l'Employeur, pour participer à de telles activités.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

20.01 - L'Employeur se conformera à tous les règlements et lois pouvant exister relativement à la santé et à la sécurité des salariés. Une personne habilitée à donner les premiers soins, sera à la disposition de tout salarié, ainsi qu'un endroit approprié.

20.02 - A) L'Employeur fournira au besoin des vêtements, tels que gants, tabliers, couvre-tout, bottes en caoutchouc. Les couvre-tout sont fournis à raison de deux (2) à la fois, à l'exception des salariés du département de l'entretien qui en recevront trois (3) à la fois. Ces vêtements sont renouvelables au plus deux (2) fois par année. Le salarié se rendra responsable des vêtements fournis par l'Employeur et les remettra à l'Employeur s'il quitte son emploi.

B) L'Employeur paiera à tout salarié au besoin, un maximum de quarante-cinq dollars (45.\$) pour l'achat d'une nouvelle paire de souliers de sécurité approuvée, et ceci sur présentation d'une paire usée appartenant au salarié. Tout salarié qui quitte son emploi pendant sa période de probation aura à rembourser à l'Employeur ce montant de quarante-cinq dollars (45.\$) si applicable. L'Employeur maintiendra sa pratique établie pour les mécaniciens, opérateurs de chariot, salariés de la cour, concernant les souliers de sécurité.

C) L'Employeur versera aux salariés du service de l'entretien cinquante dollars (50.\$) par année pour l'achat d'outils nécessaires pour l'exécution des tâches du salarié.

20.03 - A) Si un salarié devient invalide à cause d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle, et que cette invalidité n'est pas due à une violation de la sécurité ou des règlements d'atelier, l'Employeur fera tout en son possible pour lui fournir du travail temporaire qu'il est capable de faire jusqu'à sa guérison.

Durant cette occupation temporaire, le salarié recevra le même salaire qu'avant son invalidité ou la différence entre la compensation versée par la C55T ou tout autre forme de compensation et son salaire qu'il recevait avant son invalidité.

La durée de cette occupation temporaire sera déterminée par la C55T mais ne dépassant pas toutefois plus de deux (2) ans à partir de son invalidité.

S'il y a entente entre les parties à la présente convention, ce salarié sera exempté des dispositions de l'ancienneté.

B) L'Employeur fera tout son possible pour fournir un travail adéquat à tout salarié qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge ou d'une infirmité, en autant que le salarié a au moins cinq (5) ans d'ancienneté et a passé avec succès un examen médical lui permettant de travailler et qu'il n'a pas atteint 65 ans.

20.04 - Si un salarié subit un accident personnel ou une blessure au travail, il recevra son plein salaire pour le jour de cet accident.

20.05 - Examen médical

A) L'Employeur désignera et choisira un médecin responsable de l'examen médical des salariés.

B) Tout salarié, sur demande de l'Employeur, se soumettra à un examen médical, par le médecin désigné par l'Employeur.

C) Le refus de se soumettre à un examen médical entraînera automatiquement le congédiement du salarié.

20.06 - Assurance et régime de rente

A) L'Employeur maintient le régime de rente actuellement en vigueur. Ce régime est entièrement payé par l'Employeur.

B) Le régime actuel d'assurance-groupe qui couvre les salariés est maintenu pour la durée de la présente convention pour le bénéfice de tous les salariés sujets aux conditions de la police. Les obligations de l'Employeur qui sont énoncées dans le régime actuel d'assurance-groupe font partie intégrante de la convention.

C) Toute modification au plan actuel ne sera faite que sur entente mutuelle des parties.

D) La prime totale du régime d'assurance-groupe sera payée par l'Employeur.

E) Advenant que les bénéfices prévus par la Régie d'Assurance-Maladie du Québec changent pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour décider quels bénéfices il y a lieu de soustraire ou d'ajouter.

Le défaut d'entente entre les parties pour identifier les bénéfices à inclure ou à exclure sera considéré comme grief qui peut être déféré à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables.

F) Une fois l'an, de janvier à décembre, l'Employeur paiera au salarié une période d'attente au sens de la police d'assurance-groupe décrite au paragraphe B) lorsque ce salarié reçoit une indemnité-salaire dans le cas de maladie qui se prolonge au-delà de sept (7) jours de calendrier.

G) En embauchant un nouveau salarié, l'Employeur lui fera signer la formule de demande d'adhésion au Régime d'assurance-groupe tel que maintenu en vigueur par l'assureur, selon les termes du contrat. Il est cependant entendu que l'Union, une fois par mois, après réception de la liste des salariés nouvellement embauchés, que l'Employeur lui fournit en application de la clause 3.04 de la convention, vérifiera auprès de l'Employeur si la carte d'adhésion au régime d'assurance-groupe a été signée.

Il est entendu que cette demande d'adhésion n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le nouveau salarié peut bénéficier des avantages de ce régime d'assurance-groupe.

ARTICLE XXI - FONCTION DE JURE, TEMOIN

- 21.01 - Lorsqu'un salarié sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.
- 21.02 - Candidat-juré qui n'est pas choisi
Le salarié permanent convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se présenter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XXII - EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

22.01 - Égalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail prescrits à la présente convention sont inhérents aux postes et services décrits aux présentes, sans égard au sexe, à la nationalité ou aux convictions personnelles des salariés qui occupent tels postes et rendent tels services.

22.02 - Discrimination

Nul ne peut exercer de discrimination contre un salarié ou contre un représentant de l'Union ou de l'Employeur. De plus, il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses agents contre un salarié, à cause de ses activités syndicales ou du fait qu'il est délégué syndical. Le tout soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

22.03 - Libertés civiles

Les convictions et activités personnelles d'un salarié en dehors de l'usine et étrangères à son emploi avec l'Employeur, ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la Loi.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

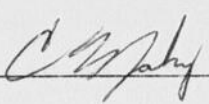
23.01 - La présente Convention Collective sera en vigueur à la ratification (à l'exception de l'annexe "A" qui prend effet le 1^{er} avril 1986) et le demeurera jusqu'au 31 mars 1988. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette Convention Collective en donnant un avis à l'autre partie et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre Convention Collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention Collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente Convention Collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.


Signée à Ste-Thérèse, le 15 août 1986


CONSERVIERIES CANADIENNES LIMITEE

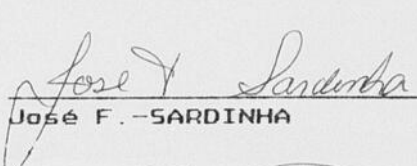
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501

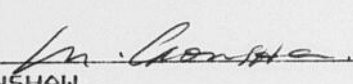
J.F.


C.A. MAHY
Directeur - relations industrielles



Jules LAVOIE
Négociateur

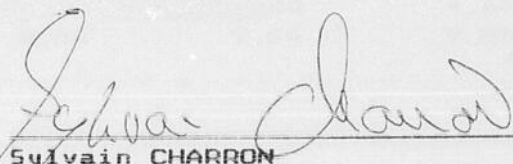

H.F. DOSEGER
Directeur régional

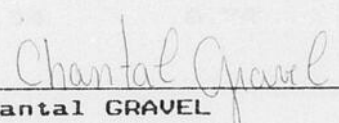

José F. -SARDINHA


M. CRONSHAW
Directeur régional de la production


Denis PICHE


L. SKEVIS
Surintendant de l'usine


Sylvain CHARRON


Chantal GRAVEL

signatures originales

ANNEXE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DES SALAIRES</u>		
	<u>1^{er} AVRIL</u> <u>1986</u>	<u>1^{er} AVRIL</u> <u>1987</u>	<u>1^{er} OCTOBRE</u> <u>1987</u>
<u>ENTRETIEN</u>			
Machiniste (avec carte de compétence)	9.99	10.19	10.44
Mécanicien "A"	9.74	9.94	10.19
Mécanicien "B"	9.34	9.54	9.79
Apprenti	9.09	9.29	9.54
Homme d'utilité	8.84	9.04	9.29
<u>SANITATION</u>			
Préposé à la sanitation	8.89	9.09	9.34
<u>EMPAQUETAGE</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Opérateur "A" (plus d'une machine)	8.89	9.09	9.34
Opérateur "B" (une machine)	8.74	8.94	9.19
Mise en pots à la main	8.64	8.84	9.09
<u>FABRICATION</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Préparation saumure/sirop	8.74	8.94	9.19
Mélangeur d'ingrédients	8.74	8.94	9.19
<u>COUR</u>			
Conducteur de chariot	9.24	9.44	9.69
Manoeuvres	8.84	9.04	9.29
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Préparation des commandes	8.64	8.84	9.09
Aide camionneur	8.54	8.74	8.99

ANNEXE "A" (suite)

	1 ^{er} AVRIL <u>1986</u>	1 ^{er} AVRIL <u>1987</u>	1 ^{er} OCTOBRE <u>1987</u>
<u>MAIN-D'OEUVRE NON CLASSIFIEE</u>			
Taux d'embauchage	8.19	8.39	8.64
Après probation	8.40	8.60	8.85
1 an	8.47	8.67	8.92
2 ans	8.54	8.74	8.99
Saisonnier (Taux d'embauchage)	4.40	4.40	4.40

- Tout salarié (classifié) sera embauché à quinze cents (0.15 \$) de moins que le taux de sa classification jusqu'à la date qu'il complètera sa période de probation.



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 88-00393

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: Q-02225-002

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 86/05/16      87/03/27      ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          **          *
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          **          L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.          *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A          **          *
* JONQUIERE, QUE.          **          *
*          675 4L2          **          1924, BOUL. MELLON          *
*          **          **          JONQUIERE, QUEBEC          *
*          **          **          675 3H3          *
*****
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*          **          *
*****

```

REMARQUE
HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIE

SIGNATURE

DATE

88-03-21

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Region 02-01		Code d'activite 2950 (5)		Affiliation autres (10)		Numéro de dossier Q-2225-02	
Noms et adresses							
Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 075 412				Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.			
4130-01							
Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe	
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789	
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178	
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011	
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172	
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02	
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010	
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393	
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394	
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.	Q-22435-02		
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83	

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

main
~~44300~~

94190

date de signature

type alp
3 2

86-06-1

87-03-27

Horaires de travail 4-12-28 modifiés

86-05-16

58 00 393 date de signature
Disp. 3



Québec, le 19 janvier 1988.

POSTE CERTIFIÉE No: L-19436977

Monsieur Gilles Harvey,
Féd. des Syndicats du
Secteur Aluminium Inc.
1924, Mellon
Jonquière, (Québec)
G7S 3H3.

Objet: Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan
et
Syndicat National des travailleurs de l'Aluminium
de Beauharnois Inc. /Synd.Nat.des employés Al. d'Alma et
Synd. Nat. des employés Al. d'Arvida.
Dossiers Nos.: Q-2207-01- Q-2225-02 et M-17474-01
(Horaire de travail 4-12-28 modifié)

Monsieur,

Nous accusons réception le 27 mars 1987 d'une entente soumise pour
dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail.

L'article 42 c) du Règlement sur l'exercice du droit d'association
précise qu'une entente doit être datée pour que son dépôt soit ac-
cepté. Nous n'avons pas pu retracer dans les documents déposés la
date de la signature.

Auriez-vous l'obligeance de nous transmettre par écrit, dans les
quinze (15) jours de la réception des présentes, la date de signa-
ture de l'entente.

A défaut de recevoir cette information dans le délai imparti, nous
devrons inscrire au certificat de dépôt la mention "indéterminée"
sous la rubrique "date de signature".

Recevez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Jay Lane Bailey pour

Jean-Pierre Lepage
agent de maîtrise.

C.C.: Société d'Electrolyse et de
Chimie Alcan Ltée. (Arvida)
Arvida, (Québec)
G7S 4L2

Société d'Electrolyse et de
Chimie Alcan Ltée. (Secal)
Beauharnois, (Québec)
J6N IW5.



Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 rue St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Mc

'87
MAR 27 13:34

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative au comité conjoint de suivi sur l'horaire de travail 4-12-28 modifié intervenue entre la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Inc. (F.S.S.A.) et la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/11p.

pièces jointes:

ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ CONJOINT DE SUIVI
SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIÉ
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET : La FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

ATTENDU que la Fédération est dûment mandatée pour négocier la présente pour et au nom des syndicats suivants:

- 1 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 2 - LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.
- 3 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.

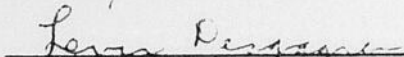
ATTENDU l'article traitant du comité de suivi de l'entente relative à un nouvel horaire de travail 4-12-28 modifié pour les employés de quart signée dans les installations de Jonquière, Beauharnois et Alma.

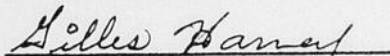
Les parties conviennent de créer un comité de suivi dont le mandat est le suivant:

- 1) Identifier les points positifs et négatifs soulevés par les travailleurs et l'employeur concernant cet horaire;
- 2) Rechercher, s'il y a lieu, une ou des solutions aux problèmes identifiés par les parties;
- 3) Procéder à une évaluation paritaire du degré de satisfaction des deux parties;
- 4) Étudier les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de 12 heures de l'horaire concerné.


EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir la Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses Syndicats mandataires ci-haut mentionné et la Société, tant pour elle-même que pour et au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce 1^{er} jour de juin 1986.

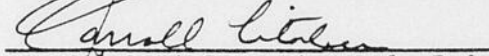
LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM INC. (FSSA)


LÉVIS DESGAGNÉS, président


GILLES HARVEY, secrétaire

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE


ROBERT SALETTE, vice.-p. régional


CARROLL LITALIEN, Dir. Rel. Ind.
Sécal, Québec

88
MAR 27 13:34
MLC

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.

Gilles Harvey
GILLES HARVEY, président

Réjean Laforest
Réjean Laforest, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.

Maurice Bergevin
MAURICE BERGEVIN, président

Walter Bourgoïn
WALTER BOURGOÏN, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.

Francis Thibeault
FRANCIS THIBEAULT, président

Marcel Simard
MARCEL SIMARD, secrétaire



Fédération des Syndicats
du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 rue St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Mc

87 MAR 27 13:34

E.C.G.T.
QUÉBEC

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative au comité conjoint de suivi sur l'horaire de travail 4-12-28 modifié intervenue entre la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Inc. (F.S.S.A.) et la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/11p.

pièces jointes:

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses	
Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 575 442	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.	Q-22435-82	
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

main
44300

type alp
13 2

94190

date de signature

86-06-

87-03-27

Horaires de travail 4-12-28 machépie

88 00 393 date de signature
Disp. 3

ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ CONJOINT DE SUIVI
SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIÉ
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, une division
d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET : La FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment
mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats
affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

ATTENDU que la Fédération est dûment mandatée pour négocier la présente pour
et au nom des syndicats suivants:

- 1 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 2 - LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS,
INC.
- 3 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.

ATTENDU l'article traitant du comité de suivi de l'entente relative à
nouvel horaire de travail 4-12-28 modifié pour les employés de quart signée
dans les installations de Jonquière, Beauharnois et Alma.

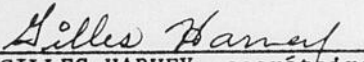
Les parties conviennent de créer un comité de suivi dont le mandat est le
suivant:

- 1) Identifier les points positifs et négatifs soulevés par les travailleurs
et l'employeur concernant cet horaire;
- 2) Rechercher, s'il y a lieu, une ou des solutions aux problèmes identifiés
par les parties;
- 3) Procéder à une évaluation paritaire du degré de satisfaction des deux
parties;
- 4) Étudier les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de 12
heures de l'horaire concerné.

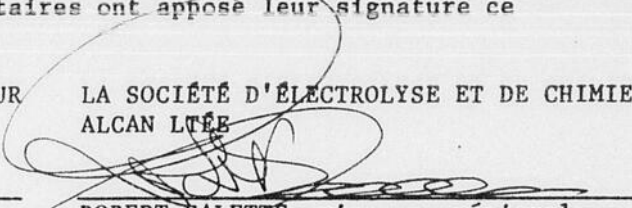
EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir la
Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses Syndicats
mandataires ci-haut mentionné et la Société, tant pour elle-même que pour et
au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont
représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce
ième jour de juin 1986.

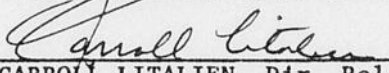
LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR
ALUMINIUM INC. (FSSA)


LÉVIS DESGAGNÉS, président


GILLES HARVEY, secrétaire

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE

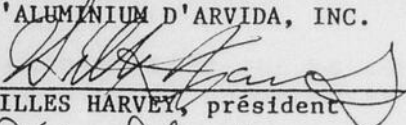

ROBERT SALETTE, vice.-p. régional

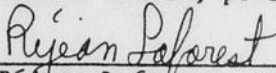

CARROLL LITALIEN, Dir. Rel. Ind.
Sécal, Québec

B.C.A.T.
QUÉBEC

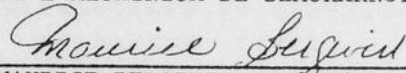
MAR 27 13 14

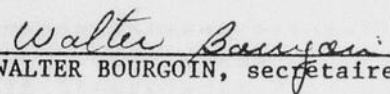
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.


GILLES HARVEY, président


Réjean Laforest, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.


MAURICE BERGEVIN, président


WALTER BOURGOÏN, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.


FRANCIS THIBEAULT, président


MARCEL SIMARD, secrétaire



3138-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:88-00304

DEPOSANT: ASSOCIATION

ACCREDITATION:Q-02225-002

```

*****
* SIGNATURE DEPOT ** DU AU ** NB *
* DATE: 87/03/13 87/03/27 ** DUREE: ** SAL: *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE ** L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A ** *
* JONQUIERE, QUE. ** *
* ** *
* G7S 4L2 ** 1924, BOUL. MELLON *
* ** JONQUIERE, QUEBEC *
* ** G7S 3H3 *
*****
* ** *
* ** MUNICIPALITE: 94420 *
* ** *
* ** ACTIVITE: 2950 *
* ** *
* ** AFFILIATION: IND. (NAT.) *
*****

```

REMARQUE
REGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION

SIGNATURE

88-01-13

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

PROCOLE D'ENTENTE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE, une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET: LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION
ALCAN (RAPA-1980)
=====

ATTENDU QUE la Fédération est dûment mandatée pour la signature des présents par tous ses syndicats affiliés à savoir:

- 225-02
800304 1. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 225-03
800306 2. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (Section des employés de bureau)
- 225-05
800307 3. —LE SYNDICAT NATIONAL DES POLICIERS D'ALCAN SAGUENAY-LAC-ST-JEAN
- 225-02
800302 4. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (Section des employés du Centre de Recherche Arvida)
- 225-11
800300 5. LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.
- 207-01
800308 6. — LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.
- 207-03
800309 7. — LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC. (Section des employés de bureau)
- 225-15
8800310 8. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DES POUVOIRS ÉLECTRIQUES DE SHAW ET CHUTE-À-CARON
- 225-14
8800311 9. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU (Exploitation, Énergie Électrique)
- 225-13
800303 10. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU POUVOIR D'ISLE-MALIGNE, INC.
11. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM DU CANADA, LTÉE, PORT-ALFRED, Québec
- 12. LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM DU CANADA, LTÉE, PORT-ALFRED, QUÉBEC (Section des bureaux)
- 225-08
8800312 13. —LE SYNDICAT DES POLICIERS DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

87 MAR 27 1 36 36

~

ATTENDU QUE la Société et la Fédération conviennent de préciser l'interprétation et l'application du troisième alinéa du paragraphe 1.28 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) qui se lit comme suit:

"Nonobstant ce qui précède pour un membre dont la rémunération est constituée d'allocations de maladie, le mot "salaire" désigne lesdites allocations."

ATTENDU QUE la Société et la Fédération conviennent que les présentes modifications seront incorporées au régime ci-haut énuméré, que la Société et la Fédération représentant chaque unité de négociation énumérée ci-dessus ont négocié.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1° D'amender l'article 1 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), en ajoutant le paragraphe suivant:

"1.32 "Allocation de maladie" désigne pour un membre qui n'a pas cotisé pendant toute période de maladie avant le 1er janvier 1986, le montant des prestations versées après le 31 décembre 1985 au titre du Régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail régissant le contrat de travail d'un employé sauf que les allocations de maladie excluent les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage versées en 1986.

"Allocation de maladie" désigne pour les fins de la majoration du 1er juillet 1987 et à compter du 1er janvier 1987 ainsi que pour les années subséquentes, le montant des prestations au titre du régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail incluant les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage.

2° Les amendements décrits ci-dessus entrent en vigueur le 1er janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir La Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses syndicats mandataires et La Société, tant pour elle-même que pour et au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce 13 ième jour de mars 1987.

LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU
SECTEUR ALUMINIUM (FSSA)

Louis Desjardins
Silves Hamer

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE

Charles K. L. L.
[Signature]

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec)	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
--	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		Voir: Produits Alcan Canada Ltée. TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-000558-83	Q-22435-02

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

87-08-30

94190

8800304

ENTENTE CONCERNANT L'EMBAUCHE A ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, QUÉBEC D'UN CERTAIN
NOMBRE DE SOUDEURS TRAVAILLANT PRÉSENTEMENT AU COMPLEXE JONQUIÈRE
ET FAISANT PARTIE DE LA ZONE ENTRETIEN ET SERVICE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (ARVIDA)
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée
Énergie électrique, Québec

ci-après appelées "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE
QUÉBEC (S.E.C.A.L.) INC.

ci-après appelés "le Syndicat".

87
NOV 25 14:30
B.C.G.T.
QUÉBEC

CONSIDÉRANT que tous les soudeurs réguliers d'Énergie électrique, Québec sont présentement au travail;

CONSIDÉRANT qu'Énergie électrique, Québec a des vacances d'emploi temporaire de soudeurs à combler;

CONSIDÉRANT que certains soudeurs travaillant au Complexe Jonquière sont intéressés à travailler pour Énergie électrique, Québec;

CONSIDÉRANT que la Société peut libérer un certain nombre de soudeurs du Complexe Jonquière pour combler des vacances d'emploi à Énergie électrique, Québec;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. La Société pourra embaucher à Énergie électrique, Québec, des soudeurs travaillant au Complexe Jonquière et intéressés à combler des vacances d'emploi temporaire pour une durée d'environ trois (3) mois.
2. Ces soudeurs seront considérés comme de nouveaux employés pour fins d'application de la convention collective de travail du Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. et n'acquerront aucun droit envers les employés déjà assignés de façon permanente ou temporaire à Énergie électrique, Québec. De plus, ces soudeurs n'acquerront pas de droits envers de nouveaux employés qui pourront être embauchés après l'embauche des soudeurs du Complexe Jonquière à condition que ces nouveaux ont atteint le statut d'employé régulier au sens de la convention collective de travail.

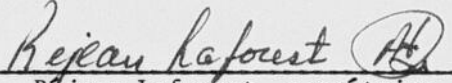
3. A la fin de leur assignation comme soudeurs à Énergie électrique, Québec, les employés visés par le paragraphe 2 seront réintégrés au Complexe Jonquière dans la même occupation et au même département qu'ils étaient lors de leur départ pour Énergie électrique, Québec. Si des mouvements de main-d'oeuvre, depuis leur départ, ne permettent pas de retourner dans le même département, ils seront réassignés en fonction de leurs droits. D'un commun accord, les parties pourront s'entendre pour permettre le retour au Complexe Jonquière d'un employé ou plus avant la fin de leur assignation.
4. Pour fins d'application au Complexe Jonquière, au retour de l'employé visé par le paragraphe 3, son ancienneté sera celle qu'il aurait eu s'il avait été administré par la convention collective de travail du Complexe Jonquière pendant son assignation à Énergie électrique, Québec.
5. Nonobstant le paragraphe 2:
 - a) Les vacances que les employés pourront prendre en 1987 lors de leur assignation à Énergie électrique, Québec, seront payées au taux correspondant à leurs vacances non prises au Complexe Jonquière.
 - b) Pour les premiers quatre-vingt-dix (90) jours à Énergie électrique, Québec, le régime applicable pour l'indemnité-maladie sera celui du Complexe Jonquière.
 - c) Pour fins d'application du paragraphe 19 de l'appendice B de la convention collective du Complexe Jonquière, pour les gains de vacances 1987-88, la Société devra tenir compte des gains réguliers et des gains de temps supplémentaire payés au Complexe Jonquière et à Énergie électrique, Québec.
 - d) Tout employé visé par le paragraphe 2 qui sera suspendu pour plus de cinq (5) jours ou congédié pour cause devra suivre la procédure de grief d'Énergie électrique, Québec, mais l'employé pourra être représenté conjointement par le Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. et par le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. Dans ces cas, l'ancienneté et le dossier des deux (2) installations (Complexe Jonquière et Énergie électrique, Québec) devront être considérés pour régler le grief.
 - e) Pour fins d'éligibilité aux congés statutaires, l'ancienneté du Complexe Jonquière sera ajoutée à celle d'Énergie électrique, Québec.
 - f) Le service continu accumulé à Énergie électrique, Québec se terminera dans l'accréditation du Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. au moment du retour au Complexe Jonquière.
6. Pour des raisons majeures et après un avis de trente (30) jours, une partie ou l'autre pourra mettre fin à cette entente.
7. La présente entente constitue un cas d'espèce et elle n'a rien à voir avec

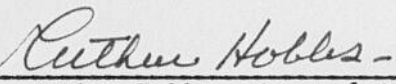
ce qui s'est fait historiquement et ne pourra en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans le futur.

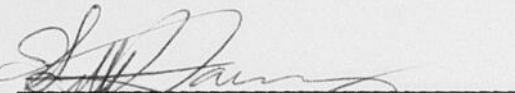
8. Si d'autres syndicats sont impliqués, des ententes distinctes devront être signées par les syndicats concernés.
9. Cette entente est effective à compter de l'embauche des employés à Énergie électrique, Québec et expirera lorsque tous les employés seront réintégrés au Complexe Jonquière ou au plus tard à l'expiration des conventions collectives de travail présentement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 17^e jour de juillet 1987.

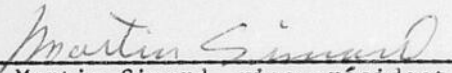
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.



Réjean Laforest, secrétaire


Arthur Hobbs, vice-président



Gilles Harvey, président

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE QUÉBEC (S.E.C.A.L.) INC.



Martin Simard, vice-président
par intérim

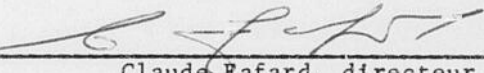

Réjean Blackburn, président
par intérim

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée


Robert Salette, vice-président régional


Cartoll Litalien, directeur
Relations industrielles, Sécacal Québec


Robert Girard, surintendant du personnel
Énergie électrique, Québec


Claude Pafard, directeur
Énergie électrique, Québec



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

3138-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-07690

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION: Q-02225-002

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/01/01      87/07/22      ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          **          L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.          *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A          **          *
* JONQUIERE, QUE.          **          *
*          G7S 4L2          **          1924, BOUL. MELLON          *
*          **          **          JONQUIERE, QUEBEC          *
*          **          **          *
*          **          **          G7S 3H3          *
*****
*          **          *
*          **          MUNICIPALITE: 94420          *
*          **          *
*          **          ACTIVITE: 2950          *
*          **          *
*          **          AFFILIATION: IND. (NAT.)          *
*****

```

REMARQUE

MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES POUR LES
EMPLOYES DE LA CALCINATION DU COKE, DEPARTEMENT 821, USINE ARVIDA

SIGNATURE

27-10-15

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Region Q-22-01 Code d'activite 2950 (5) Affiliation autres (10) Numéro de dossier Q-2225-02

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 675 4L2	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
---	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.P1	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.P1	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.P1	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
QD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
QD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée. Q-22435-02		
TT-OD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

type 3
dep 1

[Handwritten signature]
emp

87-01-01 dep 87-07-22
— au —

remarque: modification de l'horaire de travail de deux (2) heures pour les employés de la calcination du coke, département 821, usine Arvida

8707690

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 1500 - Édifice 102-A

Jonquière, Québec, Canada G7S 4L2



Le 15 juillet 1987.

COURRIER RECOMMANDÉ

Bureau du Commissaire général du travail
Édifice La Laurentienne
425 rue St-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

87
JUL 22 13:44

B. C. G. T.
QUÉBEC

À l'attention du greffier

Monsieur le greffier,

Veillez trouver sous pli en cinq (5) exemplaires dûment signés une entente relative à une modification de l'horaire de travail de douze (12) heures pour les employés de la calcination du coke, département 821, usine Arvida.

Veillez agréer, Monsieur le greffier, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Gerald Martel".

Gérald Martel

Département des Relations de travail

GM:GL

(Pièces jointes)

8707690

87 JUL 22 13:44

B. C. O. T.
QUÉBEC

ENTENTE RELATIVE A UNE MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES POUR LES EMPLOYES DE LA CALCINATION DU COKE, DEPARTEMENT 821, USINE ARVIDA

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida) ci-après appelée 'la Société',

Et: Le Syndicat National des Employé de l'Aluminium d'Arvida, Inc. ci-après appelé 'le Syndicat'.

1. La présente fait suite à la demande des employés de ce département de modifier l'horaire de travail de douze (12) heures actuellement en vigueur.
2. Les deux parties s'entendent pour que l'horaire ainsi modifié entre en vigueur le 29 décembre 1986.
3. Cette entente vaut pour tous les employés du département 821 qui sont présentement sur la cédule de douze (12) heures.
4. Les deux (2) parties s'entendent également pour amender les articles de la Convention collective de travail de la façon suivante:
 - 4.1 La clause 8.9 traitant des primes de transfert temporaire ne s'applique pas pour le départ et la fin de l'expérience s'il y a lieu.
 - 4.2 Pour l'application de la clause 7.2, l'employé sera considéré comme travailleur de quart travaillant normalement sur des quarts de douze (12) heures.
 - 4.3 Pour l'application de la clause 7.4, la journée normale de travail est une période de quart, normale et régulièrement cédulée de douze (12) heures.
 - 4.4 L'application de la clause 7.18 reste la même, sauf que l'employé pourra être payé un maximum de 3 périodes de 12 heures.
 - 4.5 La clause 4 de l'appendice 'B' ne s'applique pas. Le total des heures de vacances que l'employé aura choisi selon la nouvelle cédule ne devra pas excéder les heures auxquelles il aurait eu droit selon l'ancien horaire.
 - 4.6 La rémunération des congés statutaires demeure sur une base de huit (8) heures.
5. L'horaire de travail ainsi modifié apparaît en annexe.
6. L'employé de relève travaillera sur un horaire de travail de douze (12) heures soit de 8 h à 20 h alternant deux (2) semaines de quarante-huit (48) heures et une (1) semaine de vingt-quatre (24) heures.

7. La Société se réserve le droit de mettre fin à cette expérience en donnant un préavis de dix (10) jours. D'autre part, le Syndicat devra donner un préavis de trente (30) jours à la Société pour mettre fin à cette expérience.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 1^{er} jour de _____ janvier _____ 1987.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE

Réjean Laforest
Robert Bourque
Bill Murray

Samuel Litalien
[Signature]
[Signature]

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
							Décembre 86																											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20								
							D1		C2					A3		D4					B5		K1											
							Déc. Janvier 87																											
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
	C1		B2				D3		C4					A	5	K	4					B	1	A	2									
							Février																											
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Mars																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Avril																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Mai																											
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Juin																											
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Juillet																											
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Août																											
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Septembre																											
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Octobre																											
30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Novembre																											
27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Décembre																											
25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Janvier 88																											
22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Janvier 88																											
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9														
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2															

Cours 20-8-20

D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D
B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B
A	B	B	A	A	D	D	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	A	A	D	D	A	A
C	D	D	C	C	B	B	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	C	C	B	B	C	C

A	-	48	A	-	36	A	-	40	A	-	44
B	-	44	B	-	48	B	-	36	B	-	40
C	-	40	C	-	44	C	-	48	C	-	36
D	-	36	D	-	40	D	-	44	D	-	48



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

3138.5

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-07691

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:Q-02225-002

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  86/05/16   87/03/27  ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          ** L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A ** *
* JONQUIERE, QUE.     ** *
*                                     ** *
*                                     ** 1924, BOUL. MELLON *
*                                     ** JONQUIERE, QUEBEC *
*                                     ** *
*                                     ** G7S 3H3 *
*****
*                                     ** *
*                                     ** MUNICIPALITE: 94420 *
*                                     ** *
*                                     ** ACTIVITE: 2950 *
*                                     ** *
*                                     ** AFFILIATION: IND. (NAT.) *
*****

```

REMARQUE

NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL "4-12-28 MODIFIE" POUR LES EMPLOYES DE
QUARTS

SIGNATURE

27-10-15

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE, 255 EST, RUE CREMAZIE
QUEBEC G1R 4Z1 MONTREAL H2M 1L5
418 643-3208 514 873-2723

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
---------------------	---------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) <i>C.P. 1500</i> <i>075 2125</i> <i>Jonquière</i>	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1937 <i>Boul.</i> Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec) G7S 3H3.
--	--

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.		Q-22435-02
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

type dep
3 2

mun
94420

86-05-16 dep 87-03-27
au

rem: nouvel horaire de travail "4-12-28 modifié" pour les employés de quarts

8707691



Fédération des Syndicats
du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

M.

87 MAR 27 13:35

B.C.G.T.
QUÉBEC

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative à un nouvel horaire de travail "4-12-28 modifié" pour les employés de quarts que le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. a signée avec la Société d'électrolyse et de Chimie Alcan Ltée.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/llp.

pièces jointes:

8707691

ENTENTE RELATIVE À UN NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL
"4-12-28 MODIFIÉ" POUR LES EMPLOYÉS DE QUARTS
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (ARVIDA), une division d'Aluminium du Canada Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. ci-après appelé "Le Syndicat"

CONSIDÉRANT le vote positif des employés travaillant sur les horaires de quarts 21-6, 21-7 et 21-8 relativement à l'implantation d'un horaire "4-12-28 modifié";

Les parties s'entendent pour amender certains articles de la convention collective de travail de la façon suivante:

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

1. Cet horaire "4-12-28 modifié" est une cédule normale de travail au sens de l'article 7.7 de la convention collective de travail et comporte quarante (40) heures de travail par semaine en moyenne et compte des quarts de huit (8) heures et quatre (4) quarts de douze (12) heures sur un cycle de vingt-huit (28) jours.

L'horaire "4-12-28 modifié" annexé à la présente fait partie intégrante de l'entente.

2. Pour l'application de la clause 7.4 b), l'employé sera considéré comme travailleur de quarts travaillant normalement sur des quarts de huit (8) heures la semaine et des quarts de douze (12) heures la fin de semaine.

Leurs heures de travail seront normalement pendant la semaine de:

00:01 à 08:00 heures
08:00 à 16:00 heures
16:00 à 24:00 heures

et pour les samedis et les dimanches de:

00:01 à 12:00 heures
12:00 à 24:00 heures

Cependant, pour les samedis et les dimanches, les heures seront changées de 20:00 heures à 08:00 heures et de 08:00 heures à 20:00 heures en autant que la majorité des employés travaillant sur l'horaire "4-12-28 modifié" en exprime ainsi le désir; dans un tel cas, ce changement à l'horaire sera effectué dans un court délai.

M 87
13:31

B.C.G.T.
U.E.B.C.

L'employé sur la relève est considéré comme un travailleur de quarts qui travaille normalement sur le quart de jour de huit (8) heures à seize (16) heures du lundi au vendredi. Cet employé, assigné aux opérations continues, n'accumule pas et n'existe que pour permettre aux autres employés de quarts de prendre leurs journées accumulées.

3. Pour l'application de la clause 7.6, la semaine normale de travail étalée sera de quarante (40) heures. La semaine normale selon l'horaire sera de trente-six (36) heures, quarante-huit (48) heures, quarante-quatre (44) heures et quarante (40) heures ou tout autre nombre d'heures déterminé par la Société.

ACCUMULATION ET RELÈVE

4. L'horaire en annexe comporte un système d'accumulation d'heures travaillées et de récupération en congés des heures accumulées. En vertu de ce système d'accumulation récupération, la moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculé selon un cycle de vingt-huit (28) jours sera de quarante (40) heures.
5. Chaque employé travaille et accumule, par tranche de huit (8) heures et jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) heures, des périodes de temps qu'il devra prendre sous forme de congés à des périodes pré-déterminées par l'horaire. Pour ce faire, les huit (8) premières heures travaillées par l'employé, sauf le dimanche, dans la semaine de quarante-huit (48) heures selon l'horaire seront retenues et accumulées pour un congé subséquent établi conformément à l'horaire.
6. Sur chaque quart, dans chaque groupe d'employés où un employé de relève remplace, les employés accumulent et prennent leurs jours de congés accumulés à tour de rôle, pendant leur semaine où ils sont de jour tel que prévu par l'horaire "4-12-28 modifié".
7. Les heures accumulées seront payées à temps simple et au taux de salaire de base de l'occupation en vigueur au moment où l'employé a travaillé pendant la semaine de quarante-huit (48) heures.
8. Les gains seront accumulés et retenus jusqu'au moment où l'employé prendra ces congés selon l'horaire.
9. En aucun cas les congés accumulés déterminés par l'horaire ne peuvent être avancés, reculés, échangés ou refusés.
10. L'employé n'ayant pu accumuler en raison de toutes absences accumulera les huit (8) premières heures travaillées à son retour, sauf le dimanche.
11. Nonobstant l'article 10, l'employé n'ayant pu accumuler en raison de ses vacances verra huit (8) heures des dites vacances retenues et accumulées pour un congé subséquent établi selon l'horaire.

12. Nonobstant l'article 10, l'employé n'ayant pu accumuler lors et à cause d'une absence où il a bénéficié de prestations de maladie ou d'accident personnel ou industriel pourra entrer au travail lorsque n'ayant pas suffisamment de journées en banque pour sortir en congé selon l'horaire.

TRANSFERT

13. Les employés assignés à l'horaire "4-12-28 modifié" lors de son implantation devront utiliser les congés qu'ils ont accumulés selon leur ancien horaire pour les besoins en congés de relève de leur nouvel horaire "4-12-28 modifié". Lorsque ces besoins seront comblés et que les employés possèdent encore des congés accumulés en vertu de leur ancien horaire, ils pourront les prendre en congés à un moment convenant à la Société tout en tenant compte des préférences des employés et ce d'ici le 1^{er} mai 1987.

L'employé transféré de façon temporaire ou permanente à un emploi dont l'horaire de travail est la "4-12-28 modifié" devra se prévaloir de la modalité ci-haut décrite et prendre son surplus de congés en un temps convenant à la Société tout en tenant compte des préférences de l'employé et ce dans un délai d'un (1) an à partir de la date de son transfert.

14. Lors d'un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours sur un horaire sans accumulation, le nombre de jours accumulés demeure intact mais l'excédent de trois (3) jours accumulés peut être utilisé à un moment convenant à la Société tout en tenant compte des préférences de l'employé. Si le transfert est permanent, les jours accumulés en banque seront pris avant le début du transfert.
15. L'employé transféré pour plus de vingt-huit (28) jours à un emploi dont l'horaire de travail est la "4-12-28 modifié" pourra entrer au travail lorsque n'ayant pas suffisamment de journée en banque pour sortir en congé selon l'horaire.
16. Nonobstant le paragraphe 9, l'employé absent pour maladie ou accident alors qu'il devait prendre des congés accumulés, devra les prendre dès son retour au travail en autant que les besoins en congés de relève de l'horaire "4-12-28 modifié" sont comblés.
17. En tout temps, l'employé pourra s'enquérir auprès de son contremaître du nombre de jours de congés porté à son crédit.
18. Les clauses 7.5 et 8.9 traitant des primes lors des changements des heures de travail ne s'appliquent pas pour le départ de l'horaire "4-12-28 modifié".

ÉTALEMENT

19. L'exécution du travail sur chaque quart de cet horaire sera étalée sur la durée du quart.

VACANCES

20. La clause 4 de l'appendice B ne s'applique pas. Le total annuel des heures de vacances que l'employé aura choisi selon le nouvel horaire ne devra pas excéder les heures auxquelles il aurait eu droit selon son ancien horaire.
21. La ou les semaines de vacances se prennent par bloc de congés en congés. L'employé est limité à un maximum de quatre-vingt-huit (88) heures de vacances pour la période prévue à l'article 9 de l'Appendice B de la c.c.t.
22. Les semaines de vacances ne peuvent être fractionnées que pour les besoins de l'horaire "4-12-28 modifié". L'employé à qui il manquera huit (8) heures de vacances pour compléter son dernier bloc de vacances de congés en congés, pourra sortir en absence autorisée pour compléter ledit bloc ou bien entrer travailler.
23. Lors du choix des vacances, les employés pourront rattacher leurs vacances régulières avec leurs congés de relève tel que prévu par l'horaire.

CONGÉS DE DÉCÈS ET STATUTAIRES

24. L'application de la clause 7.18 reste la même sauf que l'employé visé par le premier paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum de deux (2) périodes de huit (8) heures et de deux (2) périodes de douze (12) heures.

L'employé visé par le deuxième paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum d'une période de huit (8) heures et de deux (2) périodes de douze (12) heures.

L'employé visé par le troisième paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum d'une période de huit (8) ou douze (12) heures.
25. Aucun congé de décès ne sera payé si l'employé est en congé selon l'horaire.
26. La rémunération des congés statutaires énumérés à l'article 7.15 demeure sur une base de huit (8) heures.

CHANGEMENT

27. L'implantation de l'horaire "4-12-28 modifié" et la mise en application du système d'accumulation d'heures travaillées ne constitue pas un changement organisationnel au sens de la section XVII de la convention collective.

PAIE

28. L'employé sera rémunéré sur une base de quarante (40) heures par semaine sauf s'il s'absente avec ou sans autorisation.

Les quatre (4) premières heures travaillées par l'employé, sauf le dimanche, dans la semaine de quarante-quatre (44) heures selon l'horaire seront retenues et accumulées pour être payées dans la semaine de trente-six (36) heures.

L'employé n'ayant pu accumuler ce quatre (4) heures en raison de ses vacances, dans la semaine de quarante-quatre (44) heures selon l'horaire, verra quatre (4) heures des dites vacances retenues et accumulées pour être payées dans la semaine de trente-six (36) heures.

MISE À PIED ET TERMINAISON

29. Dans le cas de terminaison d'emploi, tous les gains acquis provenant des jours accumulés seront payés à l'employé au moment de la terminaison d'emploi.

Dans le cas de mise à pied, les gains correspondant aux journées accumulées seront retenus par la Société jusqu'au 30 juin suivant la mise à pied et si l'employé n'est pas réembauché avant cette date, il recevra les gains des dites journées accumulées.

S'il est réembauché avant le 30 juin, l'employé sera soumis à la modalité prévue à l'article 13 et le surplus de congés qu'il pouvait avoir lui sera alors payé.

IMPLANTATION ET EXPIRATION

30. L'implantation de l'horaire "4-12-28 modifié" se fera le 21 mai 1986 pour l'Électrolyse alors que pour l'usine Vaudreuil et la Coulée l'implantation se fera le 20 mai 1986. La présente entente expirera en même temps que la convention collective de travail soit le 30 août 1987.
31. Exclusivement pour les besoins d'implantation de l'horaire, les employés qui auront à travailler plus de quarante (40) heures dans la semaine se terminant le samedi 24 mai 1986 seront payés à temps simple alors que ceux qui auront à travailler moins de quarante (40) heures dans ladite semaine seront quand même payés pour quarante (40) heures.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

32. Sauf ce qui est prévu par ladite entente, la présente ne modifie en rien la convention collective de travail en vigueur.

COMITÉ CONJOINT DE SUIVI

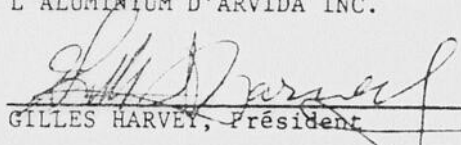
33. Les parties s'engagent à constituer un comité conjoint de suivi dont le mandat et le nombre de représentants seront déterminés par entente après la signature de la présente. Toutefois, le directeur des Relations industrielles Sécal Québec et le président de la Fédération des syndicats du secteur aluminium siégeront à ce comité.

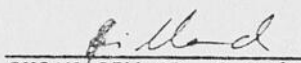
L'élaboration du mandat devra notamment tenir compte des sujets suivants:

- a) Le suivi et l'évaluation de l'horaire;
- b) Les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de douze (12) heures de l'horaire;
- c) La recherche de solutions aux problèmes soumis par les parties.


EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature en ce 16 ième jour de *mai* 1986.

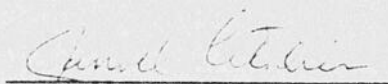
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.


GILLES HARVEY, Président


SUSAN SIMARD, Secrétaire

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE


ROBERT SALETTE, vice-président rég.


CARROLL LITALIEN, dir. Rel. Ind.
SÉCAL Québec



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

3138-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-07684

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION: Q-02225-002

```

*****
*          SIGNATURE DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE:  87/03/27  87/04/22  **  DUREE:          ** SAL:          *
*                                     **                                     **                                     *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          **          L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.          *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A          **          *
* JONQUIERE, QUE.          **          *
*                                     **          1924, BOUL. MELLON          *
*          G7S 4L2          **          JONQUIERE, QUEBEC          *
*                                     **          *
*                                     **          G7S 3H3          *
*****
*                                     **          *
*                                     **          MUNICIPALITE: 94420          *
*                                     **          *
*                                     **          ACTIVITE: 2950          *
*                                     **          *
*                                     **          AFFILIATION: IND. (NAT.)          *
*****

```

REMARQUE

MODIFICATIONS AU REGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN
(RAPA-1980) POUR LES EMPLOYES A L'HEURE

SIGNATURE

8.7.10-15

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 075 413	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1934, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
---	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.P1	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.P1	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.P1	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.		Q-22435-02
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

type 3 dep 1

87-03-27 dep 87-04-22
au

rem: modifications au régime d'ass-vie et de Pension Alcan (RAPA-1980) pour les employés à l'heure

8707684

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 1500 - Édifice 102-A

Jonquière, Québec, Canada G7S 4L2



Le 2 avril 1987.

COURRIER RECOMMANDÉ

Bureau du Commissaire général du travail
Édifice La Laurentienne
425 rue St-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

87
AVR 22 14:07

B. C. G. T.
QUÉBEC

À l'attention du greffier

Monsieur le greffier,

Veillez trouver sous pli en cinq (5) exemplaires dûment signés une entente relative aux modifications au régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) pour les employés à l'heure.

Veillez agréer, Monsieur le greffier, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Gerald Martel".

Gérald Martel

Département des Relations de travail

GM:GL

(Pièces jointes)

8707684

ENTENTE

'87
AVR 22 14:07

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE, une division
d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"
ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.
ci-après appelé "Le Syndicat"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION
ALCAN (RAPA-1980)
=====

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent de préciser l'interprétation et l'application du troisième alinéa du paragraphe 1.28 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) qui se lit comme suit:

"Nonobstant ce qui précède pour un membre dont la rémunération est constituée d'allocations de maladie, le mot "salaire" désigne lesdites allocations."

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent que les présentes modifications seront incorporées au régime ci-haut énuméré.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1° D'amender l'article 1 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), en ajoutant le paragraphe suivant:

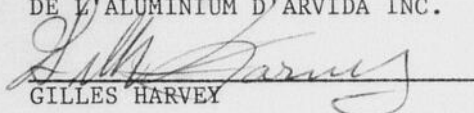
"1.32 "Allocation de maladie" désigne pour un membre qui n'a pas cotisé pendant toute période de maladie avant le 1er janvier 1986, le montant des prestations versées après le 31 décembre 1985 au titre du Régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail régissant le contrat de travail d'un employé sauf que les allocations de maladie excluent les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage versées en 1986.

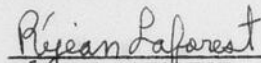
"Allocation de maladie" désigne pour les fins de la majoration du 1er juillet 1987 et à compter du 1er janvier 1987 ainsi que pour les années subséquentes, le montant des prestations au titre du régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail incluant les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage.

2° Les amendements décrits ci-dessus entrent en vigueur le 1er janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature en ce 23 ième jour de mars 1987.


LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.


GILLES HARVEY


RÉJEAN LAFOREST

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE


ROBERT SALETTE


CARROLL LITALIEN



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

A. N° (10462-02)

DÉPÔT

031369

Dépôt N°:

8 4 0 6 0 2 2

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25407-01
Date	Signature 84-04-16	Reception 84-05-17	Durée	Du 84-04-01	Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Synd. des Trav. en Ali. local 1634 (Congrès du Travail du Canada) CTC FTQ 3333 E. boul. Métropolitain, ste 500 Montréal, QC. H1Z 2H8	<input type="checkbox"/> Déposant Conserveries Canadiennes Limitée 20 rue Sicard Ste-Thérèse, QC. J7E 3W7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Canadian Labour Congress Congrès du Travail du Canada Att: M. Guy Dupuis 1290 rue St-Denis, # 70 Montréal, QC. H2X 3J7	Région <u>06-09</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-04

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255, est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

PAGE 1
PAGE 1
PAGE 1
PAGE 2
PAGE 2
PAGE 3
PAGE 3
PAGE 4
PAGE 4
PAGE 5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'84 MAY 17 11:43

ENTRE:

CONSERVÉRIES CANADIENNES LIMITEE
Usine No. 61
Ste-Thérèse, Québec
Ci-après appelé "l'employeur"

RECIEU
MONTREAL
MAY 17 11:43
And

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
ALIMENTATION - LOCAL 1634
(Congrès du Travail du Canada) CTC-FTQ
Ci-après appelé "le syndicat"

INDEX

PAGE 1	ARTICLE I	JURIDICTION
PAGE 1	ARTICLE II	DEFINITIONS
PAGE 1	ARTICLE III	BUT DE LA CONVENTION
PAGE 2	ARTICLE IV	RECONNAISSANCE SYNDICALE
PAGE 2	ARTICLE V	DIRECTION
PAGE 3	ARTICLE VI	SECURITE SYNDICALE
PAGE 3	ARTICLE VII	ASSURANCE ET REGIME DE RENTE
PAGE 4	ARTICLE VIII	AFFICHAGE
PAGE 4	ARTICLE IX	ANCIENNETE
PAGE 9	ARTICLE X	GRIEFS ET PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS
PAGE 12	ARTICLE XI	EGALITE DE TRAITEMENT LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS
PAGE 12	ARTICLE XII	VACANCES
PAGE 14	ARTICLE XIII	JOURS FERIES
PAGE 15	ARTICLE XIV	CONGES SPECIAUX
PAGE 15	ARTICLE XV	CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET DE REPRESENTATION
PAGE 16	ARTICLE XVI	CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES
PAGE 17	ARTICLE XVII	HEURES DE TRAVAIL NORMALES
PAGE 17	ARTICLE XVIII	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE
PAGE 18	ARTICLE XIX	MUTATIONS
PAGE 18	ARTICLE XX	SECURITE INDUSTRIELLE
PAGE 18	ARTICLE XXI	SECURITE SOCIALE
PAGE 21	ARTICLE XXIII	DUREE DE LA CONVENTION
APPENDICE "A"		

ARTICLE I

JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés des Conserveries Can. Ltée. à Ste-Thérèse, tel que défini dans le certificat de la Commission des Relations de travail de la Province de Québec, émis le 12 avril 1966 et amendé subséquemment.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.01 Le terme "Syndicat" signifie le syndicat ci-haut décrit;
- 2.02 Le terme "Employeur" signifie l'employeur ci-haut décrit;
- 2.03 Le terme "Employé" signifie tout employé faisant partie du groupe distinct de salariés décrit au certificat auquel réfère 1.01 et les "employés saisonniers";
- 2.04 Le terme "Employé saisonnier" signifie tout employé qui est embauché pour des opérations saisonnières durant la saison de récolte (c'est-à-dire dont la fonction est de recevoir les produits saisonniers ou faire toute autre opération se rattachant à ces produits) pour une période de trois mois et demi (3½) ou moins, ladite période allant du 15 juin au 30 septembre. Les employés saisonniers sont sujets à la totalité des clauses de la convention à l'exception de l'article 9. Cependant, si les services des employés engagés durant la saison de récolte (Fresh Pack) sont retenus pour des opérations régulières, les heures travaillées durant la saison de récolte comptent pour le calcul de l'ancienneté. Les heures accumulées des employés saisonniers pourront être conservées pour une période n'excédant pas neuf (9) mois après la date de leur mise-à-pied, et ceci selon la liste de rappel fournie par l'employeur au plus tard deux semaines après la fin de la saison de récolte (concombres). Lors de leur transfert à des opérations régulières, ils auront le salaire prévu à l'Appendice A.
- 2.05 Le terme Service Continu comprend: les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congés, les absences autorisées et les absences pour accident de travail, y compris les périodes de licenciement, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but visé par la Convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'employeur, le syndicat et les employés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et de déterminer les conditions de travail qui devront régir l'employeur, le syndicat et les employés.

De plus, toutes les parties conviennent entre elles que cette Convention constitue la totalité de la Convention et met un terme à toutes négociations collectives durant la durée de ce contrat sauf si convenu autrement, de façon mutuelle et expresse.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Sous réserve des dispositions de la Convention, pour sa durée et aussi pour ses fins, l'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés.

ARTICLE 5

DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que les questions de gestion et de direction de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de l'employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède la responsabilité de la direction des opérations, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, réprimander, suspendre ou congédier un employé pour cause juste seront du domaine propre de l'employeur, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent accomplir les employés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, par des règlements d'atelier et de les modifier, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits et les moyens de fabrication et d'opération des genres de machines, et des outils à être utilisés et les emplacements de ces machines, la détermination du degré de la production et l'espèce et la quantité des matériaux qui doivent constituer les produits ou la production, le tout sans préjudice aux droits des employés relativement aux griefs éventuels et ainsi qu'il est ci-après prévu.

Dans l'exercice de ses droits, l'employeur ne peut violer aucune clause de la convention. Les droits de l'employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition de la convention ne sont aucunement restreints.

- 5.02 L'Employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion pour informer ou pour tenir informés les représentants du syndicat en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications.

- 5.03 L'employeur s'engage de plus à informer le Président du syndicat pour le mettre au courant des études faites, la façon de les comprendre et de les appliquer.
- 5.04 Le chronomètre est l'outil principal et la base de telles études.

ARTICLE 6

SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tous les employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur à déduire hebdomadairement sur leur paie un montant égal à la cotisation syndicale, selon la formule fournie par le syndicat et à remettre le tout mensuellement à la personne désignée par écrit par le syndicat.
- 6.02 Le syndicat devra informer l'employeur par écrit du montant à déduire qu'il aura fixé.
- 6.03 La remise des cotisations prélevées se fera mensuellement dans les sept jours qui suivent le dernier prélèvement hebdomadaire du mois précédent et en indiquant les noms des employés à qui les prélèvements hebdomadaires ont été faits. L'employeur fournira au syndicat la date d'embauchage, le nom, l'adresse et la classification des employés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 7

ASSURANCE ET REGIME DE RENTE

- 7.00 Le régime de rente rentrera en vigueur le 1 juillet, 1978 et sera entièrement payé par l'employeur.
- 7.01 Le régime actuel d'assurance groupe qui couvre les employés est maintenu pour la durée de la présente convention pour le bénéfice de tous les employés sujet aux conditions de la police. Les obligations de l'employeur qui sont énoncées dans le régime actuel d'assurance-groupe font partie intégrante de la convention.
- 7.02 Toute modification au plan actuel sera faite que sur entente mutuelle des parties.
- 7.03 La prime totale du plan d'assurance-groupe sera payée par l'employeur.

- 7.04 Advenant que les bénéficiaires prévus par la Régie d'Assurance Maladie du Québec changent pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour décider quels bénéficiaires il y a lieu de soustraire ou d'ajouter.

Le défaut d'entente entre les parties pour identifier les bénéficiaires à inclure ou à exclure sera considéré comme grief qui peut être référé à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables.

- 7.05 Une fois l'an, de janvier à décembre, l'employeur paiera à l'employé une période d'attente au sens de la police d'assurance groupe décrite à 7.01 lorsque cet employé reçoit une indemnité-salaire dans le cas de maladie qui se prolonge au-delà de sept jours de calendrier.
- 7.06 En embauchant un nouvel employé, l'employeur lui fera signer la formule de demande d'adhésion au Régime d'assurance groupe tel que maintenu en vigueur par l'assureur, selon les termes du contrat. Il est cependant entendu que le syndicat, une fois par mois, après réception de la liste des employés nouvellement embauchés, que l'employeur lui fournit en application du sous-article 6.04 de la convention, vérifiera auprès de l'employeur si la carte d'adhésion au plan d'assurance groupe a été signée.

Il est entendu que cette demande d'adhésion n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le nouvel employé peut bénéficier des avantages de ce Régime d'assurance groupe.

ARTICLE 8

AFFICHAGE

- 8.01 Le syndicat a droit d'afficher tout avis et toute communication jugés d'intérêt général pour ses membres sur le tableau fourni par l'employeur à cette fin et placé à un endroit bien à la vue; cependant, tout communiqué devra au préalable être approuvé et initialé par le gérant de l'usine ou par son représentant.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté d'un employé est le laps de temps pendant lequel il a été au service de l'employeur depuis son dernier embauchage.

9.02 Acquisition de l'ancienneté

a) L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre cents (400) heures cumulatives de travail à l'emploi de l'employeur et dès que complétée, elle compte à partir de la date de son dernier embauchage. Le nom de l'employé est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté et dès lors il bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par l'ancienneté.

La liste d'ancienneté sera reconnue pour ses fins en six (6) départements distincts, à savoir: fabrication, empaguetage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

b) Un employé en période de probation qui a accumulé des heures de travail à son crédit, conserve ce crédit pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son dernier licenciement, c'est-à-dire "remercié de ses services pour manque de travail".

c) Dans le cas de mutation, promotion, rétrogradation, réduction du personnel ou rappel au travail, l'ancienneté sera reconnue sur la base départementale, à savoir: fabrication, empaguetage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

d) L'employeur consent à fournir la liste des employés avec leur ancienneté à tous les trois (3) mois.

e) L'employeur autorise les officiers dûment mandatés du syndicat à vérifier les dossiers des heures travaillées des employés en période de probation.

f) Pendant les premières quatre cents (400) heures cumulatives de son service pour l'employeur, soit pendant sa période de probation, un employé n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir des droits conférés par l'ancienneté et son congédiement ne peut être contesté par voie d'un grief.

9.03 Délimitation du droit d'ancienneté

a) Conservation et accumulation

L'employé absent de son travail pour une quelconque des causes suivantes continue à accroître son ancienneté pendant telle absence.

1. Maladie contractée dans l'exercice de son travail, en autant qu'il puisse fournir la preuve que la cause de cette maladie est due à l'exercice de ses fonctions;

2. Accident de travail;

3. Maladie pour une période n'excédant pas 18 mois;

4. Congé impayé;

b) Perte

1. S'il quitte volontairement son emploi;

2. S'il est congédié pour cause;

3. Si l'usine est fermée pour une période de vingt-quatre (24) mois.

4. S'il est absent de son travail pour cause de réduction temporaire du personnel et qu'il néglige ou refuse de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison d'une lettre de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse;

5. S'il est absent de son travail pour cause de maladie quelconque, accident ou accident de travail, depuis plus d'une semaine de calendrier, et que, bien que requis par l'employeur, il néglige ou refuse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande qui lui est faite par écrit par l'employeur, de faire justifier telle absence par son médecin ou de se soumettre à un examen pratiqué par le médecin de l'employeur ou un troisième médecin selon les prescriptions de l'article relatif à la sécurité sociale.

6. S'il est licencié pour une période égale à son ancienneté ou jusqu'à douze (12) mois, celui le plus élevé, sans cependant excéder vingt-quatre (24) mois.

c)

Les employés ont la responsabilité d'informer l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Tout avis envoyé par l'employeur à la dernière adresse donnée par l'employé est considéré comme valable.

d)

Dans le cas de réduction du personnel, l'employé est avisé au moins quatre (4) jours ouvrables à l'avance.

- 9.04 a) Les licenciements sont effectués en tenant compte de l'ancienneté départementale en autant que l'employé senior puisse accomplir le travail qui lui est confié avec compétence et efficacité; c'est-à-dire, qu'advenant une réduction dans le nombre des employés d'une classification, l'employé affecté peut invoquer son ancienneté départementale pour déplacer à l'intérieur de son département un autre employé ayant moins d'ancienneté départementale et assigné à une classification dont le taux horaire est égal ou inférieur, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de cet employé avec compétence et efficacité.

L'employé affecté peut alternativement poser sa candidature à un poste vacant affiché, pourvu qu'il ait les aptitudes et les qualifications requises pour accomplir ce poste vacant avec compétence et efficacité ou exercer s'il y a lieu l'ancienneté départementale qu'il avait acquise dans un département autre que son département actuel en autant qu'il ait quitté son ancien département depuis moins de six (6) mois.

Au cas de divergence d'opinion entre l'employé et l'employeur cette mésentente peut être matière à grief.

Par exception aux clauses précédentes du paragraphe (A), l'employeur peut, dans le cas d'un licenciement de cinq (5) jours ouvrables ou moins assigner l'employé affecté à un autre travail sans égard à ses droits d'ancienneté en autant que l'employeur maintienne son taux horaire régulier.

b) Le principe d'ancienneté prévaut encore dans les cas de rappel au travail, c'est-à-dire que l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale est le premier rappelé au travail dans son département en autant qu'il puisse remplir les fonctions qui lui sont confiées de façon compétente et efficace.

c) Les dispositions du paragraphe (a) ci-haut s'appliquent lorsqu'une classification est abolie de manière permanente.

d) Les officiers (4) de l'exécutif du Syndicat ainsi que les chefs de groupes auront l'ancienneté préférentielle en cas de licenciements.

Chef de groupe consiste à surveiller les opérations d'un groupe d'employés et de montrer le fonctionnement des opérations, incluant la distribution du travail mais excluant l'embauchage, la suspension et le renvoi d'un employé.

Cependant, en dehors de la période de la saison de récolte (Fresh Pack) du 15 juin au 30 septembre, "la distribution du travail" sera exclue des fonctions du chef de groupe.

9.05 Affichage de postes nouveaux ou vacants

a) L'employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables tous nouveaux postes ou poste vacant avec mention de la classification, du taux horaire et des qualifications exigées.

b) Tout employé qui se croit qualifié peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables désignés au 9.05 a) en remplissant une formule fournie par l'employeur dont copie est remise au syndicat.

Si parmi les candidats, deux ou plusieurs employés sont jugés également aptes et qualifiés à remplir le poste affiché, l'ancienneté prévaudra.

c) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, s'il est apte et qualifié peut exiger une période de familiarisation qui n'excédera pas trente jours de calendrier pour lui permettre d'atteindre le niveau nécessaire d'efficacité. A la fin de cette période, l'employé recevra le taux pour la nouvelle occupation et ce à partir de la onzième journée qu'il a débuté cette période de familiarisation. Cependant l'employé qui a bénéficié d'une période de familiarisation de plus de cinq jours ouvrables ne peut poser sa candidature à un poste vacant qui est affiché pendant les six (6) mois qui suivent le début de cette période de familiarisation.

d) Au cas de divergence d'opinion dans l'application de 9.05 entre un des candidats et l'employeur, cette mésentente peut être matière à grief.

e) Le poste affiché peut être comblé sans égard à l'ancienneté pendant la période d'affichage et avant le choix de candidat qui doit être fait dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché et copies de cet affichage sera remise au syndicat.

f) A défaut de candidat ou de candidats possédants les qualifications requises, le poste affiché peut être comblé à la discrétion de l'employeur.

g) Tout travail classifié nécessaire durant la période prévue à 2.04 sera affiché. Toutefois, à la terminaison de telle période, l'employé retournera à ses anciennes fonctions et recevra son ancien taux s'il ne continue pas à travailler sur cette occupation.

h) Un poste ne saurait être considéré comme vacant lorsque son titulaire habituel est absent pour cause de vacances, de maladie ou de congé autorisé au sens de la présente convention. Les postes occupés par les employés saisonniers ne sauraient également être considérés comme vacants.

9.06 Tout travail de production exécuté à l'usine sera confié aux employés qualifiés visés par cette convention, c'est-à-dire qu'il est bien entendu entre les parties, que tout travail fait habituellement par les employés inclus dans l'unité de négociations, reconnu en vertu de l'accréditation, ne pourra être accompli en aucune circonstance par des employés des ~~Conserveries~~ **Can.Ltée** exclus de l'unité de négociations par ladite accréditation sauf dans les cas d'expérimentations, de recherches ou d'entraînement, et, dans tous les cas le syndicat y sera avisé.

ARTICLE 10

GRIEFS ET PROCEDURE ET
REGLEMENT DES GRIEFS

10.01 Dans la présente convention collective du travail le terme "grief" signifie:

- toute mésentente constituant un "grief" au sens de l'article 1 du Code du travail;

- toute mésentente relative à une dégradation, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire.

10.02 a) Un grief est individuel, collectif ou syndical, selon qu'il est formulé par un employé, par un groupe d'employés ou par le syndicat.

b) L'employeur convient que le syndicat peut, dans un délai de trente (30) jours après l'évènement du fait à l'origine d'un grief, soumettre un grief au lieu et place d'un employé qui refuse de soumettre son grief.

Dans ce cas, on omet l'étape numéro 1.

10.03 Le comité des griefs est composé de trois (3) membres du syndicat dont les noms seront communiqués à l'employeur. Le comité peut en toute occasion, s'adjoindre un représentant du CTC.

10.04 C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des employés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu, de façon générale, qu'un employé n'a pas de grief tant qu'il n'a pas essayé de régler sa plainte avec le gérant du département. Si un employé a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son gérant, ou son représentant, l'employé, dans les délais prévus, pourra procéder par la procédure des griefs établie dans cette convention.

Les griefs peuvent être individuels, collectifs ou syndicaux et, dans les deux derniers cas, on omettra l'étape no. 1.

a) Etape no. 1

Entre l'employé lésé et son gérant de département, dans les 10 jours ouvrables après l'évènement du fait à l'origine du grief: si l'employé le désire, il pourra se faire accompagner par le délégué du syndicat qui a juridiction dans son département. S'il n'y a pas de délégué dans le département de l'employé qui présente un grief, ce dernier pourra, si c'est nécessaire, se faire accompagner d'un officier du comité des griefs. Le gérant du département, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit dans les deux jours ouvrables complets qui suivent la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé, alors:

b) Etape no. 2:

Entre le comité des griefs, le gérant de l'usine ou toute autre personne accréditée par l'employeur:
dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à l'étape no. 1.

Le gérant de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit au comité des griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

Il est entendu que le comité des griefs pourra être accompagné de l'employé concerné, du délégué de département, d'un agent d'affaires ou d'un représentant du Congrès du Travail du Canada. Il est également entendu entre les parties que le représentant du CTC ou un agent d'affaires aura accès à l'usine pour étudier sur place les griefs, avec l'accord de l'employeur.

c) Arbitrage:

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé, le syndicat peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables, aviser par écrit l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage; le grief est entendu par l'arbitre le plutôt possible.

Les personnes suivantes agissent comme arbitre, à tour de rôle;

1. Juge René Lippé
2. Réginald Savoie
3. Jean-Guy Clément
4. André Thibodeau

Si pour une raison quelconque, un arbitre ne peut procéder dans un délai raisonnable, le grief est alors entendu par l'arbitre suivant, mais la liste est toujours épuisée du haut en bas.

L'arbitre décide le grief selon les droits et obligations de chacun. Il est incompétent pour changer, amender ou modifier toute clause ou tout appendice de la présente convention, mais il a la compétence pour décréter toute indemnité monétaire à titre de dédommagement pour préjudice causé.

La décision arbitrale sera finale, liera les parties et peut être exécutée selon l'article 81 du Code du travail, pourvu qu'elle ne soit pas basée sur un document qui est nul ou sans effet pour les parties, ou s'il y a à sa face même une erreur en droit.

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

- 10.05 Un membre du comité des griefs peut, au cours des deux (2) dernières heures de sa journée régulière de travail, après avoir obtenu la permission de son contremaître, et sans perte de salaire, de s'absenter de son travail pour rédiger et pour tenter de régler un grief en le discutant avec le représentant de l'employeur à une étape donnée. Ceci ne s'applique pas si le représentant extérieur du syndicat participe à la rencontre avec le représentant de l'employeur, lorsque l'employeur et le syndicat ont convenu de se rencontrer à une heure donnée de la journée.

Cependant, si un grief requiert une attention immédiate, on ne retardera pas la permission indûment au cours de la période antérieure de sa journée régulière de travail.

- 10.06 Un représentant du Congrès du Travail du Canada peut, en toutes circonstances, sur rendez-vous, participer à toute procédure ou démarche utile ou nécessaire au règlement d'un grief.
- 10.07 Un employé qui prétend avoir été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans raison valable peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son congédiement, soumettre son grief par écrit à l'étape no. 2 au gérant de l'usine ou à son représentant qui rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite de la soumission du grief.

Dans un tel cas, l'arbitre peut reviser la sanction disciplinaire décidée par l'employeur, s'il décide que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié pour cause juste.

- 10.08 Les griefs n'ayant pas été soumis dans les délais prévus sont considérés comme réglés à moins d'entente contraire.

Tous les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés par le consentement mutuel et écrit des parties.

10.09 Prescriptions

Aucune offense ne peut être reprochée à un employé après un (1) an, sous réserve des dispositions du Code Criminel.

- 10.10 Toute réprimande verbale se fera en présence d'un délégué de département ou en son absence en présence d'un membre de l'exécutif du syndicat.

ARTICLE 11

EGALITE DE TRAITEMENT
LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

11.01 Egalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail prescrits à la présente convention sont inhérents aux postes et services décrits aux présentes, sans égard au sexe, à la nationalité ou aux convictions personnelles des employés qui occupent tels postes et rendent tels services.

11.02 Discrimination

Nul ne peut exercer de discrimination contre un employé ou contre un représentant du syndicat ou de l'employeur. De plus, il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie ou de ses agents contre un employé, à cause de son activité dans le syndicat ou à cause du fait qu'il est officier dans le syndicat. Le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

11.03 Libertés civiles

Les convictions et activités personnelles d'un employé en dehors de l'usine et étrangères à son emploi avec l'employeur, ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la loi.

ARTICLE 12

VACANCES

12.01 Tout employé a droit à des vacances annuelles d'une durée:

a) D'autant de journées consécutives (jusqu'à un maximum de dix (10) jours) qu'il a de mois de service continu lors de la prise des vacances, si à ce moment il a moins d'un an de service continu:

b) De deux (2) semaines régulières de travail consécutives si lors du début de telles vacances il a un (1) an ou plus de service continu:

c) De trois (3) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances il a cinq (5) ans ou plus de service continu:

d) De quatre (4) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a dix (10) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses quatre (4) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

e) De cinq (5) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a vingt (20) ans ou plus de service continu. Cependant l'employeur peut demander à un tel employé de prendre ses cinq (5) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives.

f) Pour les départements de l'expédition et de réception, cour et d'entretien pas plus de deux (2) employés à la fois pourront prendre leurs vacances annuelles en même temps.

- 12.02 Le service continu d'un employé court à compter du jour de son dernier embauchage jusqu'au jour où il perd son ancienneté.
- 12.03 Les vacances commencent toujours à la fin d'une semaine régulière de travail pour se terminer un lundi matin, à l'exception de celles des employés de moins d'un an de service continu et dans le cas d'application de 12.04.
- 12.04 Un employé a droit à un jour de vacances supplémentaires à la fin de ses vacances régulières, pour chaque jour reconnu à cette convention comme jour férié, y compris la Saint-Jean Baptiste, qui tombe pendant ses vacances.
- 12.05 Les vacances se prennent à l'année par ordre d'ancienneté à l'exception du mois d'août.
- 12.06 Les périodes de vacances sont choisies par les employés, selon leur ordre d'ancienneté: l'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite, sans toutefois désorganiser la production.
- 12.07 La liste des périodes des vacances de chaque employé est faite par l'employeur suivant le principe émis au paragraphe précédent, et elle est affichée pour le premier jour de mai.
- 12.08 L'employeur a toutefois le droit de fermer ses portes jusqu'à trois (3) semaines pour vacances durant la période du 1er juin au 15 juillet. Dans ce cas, l'employeur en indiquera son intention trente (30) jours à l'avance.

Durant la fermeture de l'usine, la compagnie peut faire des travaux d'entretien ou installer un nouvel équipement. Les employés requis à cette fin prendront leur période de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la fermeture d'usine, à moins d'entente au contraire.

- 12.09 Pour toute journée ou semaine de vacances, un employé est payé à son taux régulier de salaire, tout comme s'il avait alors travaillé pendant toutes ses heures de travail régulières.

- 12.10 La paie de vacances d'un employé lui est remise, au plus tard la veille de son dernier jour de travail.
- 12.11 Tout employé qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de l'employeur, a droit, à titre de paie de vacances, au prorata des droits acquis.

ARTICLE 13

JOURS FERIES

- 13.01 Les jours suivants sont fériés:

Une journée la veille du Jour de l'an
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
l'action de Grâce
La Confédération
Fête du Travail
Une journée la veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël

ou tout autre jour déclaré férié par proclamation fédérale, provinciale ou municipale, en remplacement de l'une de ces fêtes.

- 13.02 Les employés seront payés l'équivalent d'une journée régulière de travail pour les fêtes légales qui sont énumérées ci-dessus à l'exception de la Saint Jean Baptiste, alors qu'ils recevront l'équivalent de deux (2) journées régulières de travail, pourvu qu'ils soient au travail la journée ouvrable précédent immédiatement ladite fête ainsi que la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, à moins d'absence autorisée au préalable par l'employeur.
- 13.03 Le paragraphe précédent s'applique aux employés qui sont à l'emploi de la compagnie depuis au moins deux (2) jours consécutifs.
- 13.04 Les employés qui sont licenciés ou en congé autorisé, de maladie ou d'accident de travail auront droit aux jours fériés prévus à l'article 13.01 dans les trente jours suivant leur licenciement ou le début de leur congé autorisé.
- 13.05 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, le prochain jour ouvrable est alors considéré comme jour férié à toute fin que de droit, à moins d'entente mutuelle entre le syndicat et l'employeur.

ARTICLE 14

CONGES SPECIAUX

- 14.01 Tout employé peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère - 4 jours, de ses enfants ou de ses frères ou soeurs - 3 jours: le dernier jour étant celui des funérailles.
 - b) A l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion du mariage d'un de ses enfants - 1 jour.
 - d) A l'occasion de la naissance d'un enfant - 1 jour.
- 14.02 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiatement avant son départ.
- 14.03 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de Ste-Thérèse, l'employé a droit à un jour ouvrable additionnel lorsque le lendemain du mariage ou des funérailles est une journée de travail. Dans tous les cas de funérailles ou mariage où l'employé n'assiste pas en personne, le jour additionnel ne sera pas alloué.
- 14.04 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances prévu à la présente convention. Dans tous les cas, seuls les jours ouvrables sont payés.
- 14.05 Pour préparer les futures négociations, l'employeur paiera au total huit (8) jours ouvrables aux membres du comité de négociations.

ARTICLE 15

CONGES POUR FINS EDUCATIVES ET
DE REPRESENTATION

- 15.01 Permanent au CTC ou à un organisme affilié au CTC

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) a droit à un congé impayé par l'employeur pour occuper un poste quelconque au CTC ou à un syndicat ou à une Centrale ou à tout autre organisme affilié, directement ou indirectement, au CTC.

Il doit cependant aviser l'employeur par écrit au moins un (1) mois avant son départ et son absence ne peut excéder deux (2) ans, mais est renouvelable une fois pour une même durée.

L'employeur peut exiger de l'employé l'attestation écrite de ses fonctions syndicales.

L'employé peut, en tout temps pendant cette absence, réintégrer son travail, sur avis d'au moins un (1) mois donné par écrit à l'employeur.

15.02 Cours, Collège canadien des Travailleurs, Bourses, etc.

Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale ou au Collège canadien des Travailleurs, a droit à un congé impayé par l'employeur, pour participer à de telles activités.

15.03 Congés pour fins éducationnelles

L'employeur accordera à au plus deux (2) employés à la fois, un congé impayé lorsque ceux-ci sont bénéficiaires d'une bourse d'étude ou de voyages éducatifs ou pour leur permettre de poursuivre leur éducation en autant qu'un employé désirant obtenir un tel congé donne à l'employeur un préavis d'un mois.

15.04 Délégués du syndicat à divers congrès

Tout membre du syndicat (au nombre maximum de deux (2) à la fois) délégué aux divers congrès du CTC, de la FTQ ou de tout autre organisme affilié au CTC, a droit, sur avis écrit donné à l'employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé impayé par l'employeur pour la durée du congrès.

15.05 Renouvellement de la convention

Tout employé, désigné par les membres du syndicat pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, à ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, en autant qu'il aura obtenu au préalable la permission de son contremaître et que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres à la fois ne peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

ARTICLE 16

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

- 16.01 Les classifications formant le groupe distinct décrit à l'article 1, les taux de salaires ainsi que les dates de leur mise en vigueur, sont indiqués à l'Appendice "A", partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Le Chef de Groupe recevra vingt cinq (0.25¢) sous de plus que le taux le plus élevé dans le département.
- 16.03 Un boni-vêtements cumulatif de 0.15¢/hr est inclu aux taux des classifications dans le département de la Cour. Ce boni s'applique pour l'achat de vêtements d'hiver.

16.04 Durant la durée de ladite convention le salaire minimum de la région tel que décrété par la Commission du Salaire Minimum de la Province sera respecté.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL NORMALES

17.01 A) Journée et semaine régulière de travail

1. La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) de travail répartie en 5 jours de travail de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi commençant à 8 heures A.M.

2. Durant la saison de récolte (Fresh Pack), le début des heures normales sera à 7 heures A.M.

3. Les employés auront une heure pour prendre leur repas et cette heure ne sera payée.

B) Période de repos

1. Pendant la matinée et pendant l'après-midi, les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire.

2. Il est entendu qu'à la fin de la cédule normale de travail les employés ont droit à 5 minutes pour se laver.

C) Equipe supplémentaire(Shift)

Les employés travaillant sur une équipe supplémentaire (shift) qui commence entre 2 heures P.M. et 6 heures A.M. recevront une prime horaire de trente cents (.30¢).

Cette clause ne s'applique pas aux employés saisonniers.

D) Il sera déduit de la paie de l'employé pour tout retard à son arrivée au travail, les fractions de temps suivantes: -

RETARD

FRACTIONS

3 à 14 minutes	$\frac{1}{4}$ d'heure
15 à 29 minutes	$\frac{1}{2}$ heure
30 à 44 minutes	$\frac{3}{4}$ heure
45 à 59 minutes	1 heure

ARTICLE 18

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

a) Taux et demi

18.01 Tout travail accompli avant le début des heures normales de travail ou après la fin de ces heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi du salaire régulier de l'employé. Tout travail accompli le samedi est rémunéré à taux et demi.

18.01 b) Taux double

1. Tout travail accompli pendant un jour férié est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé (en plus du salaire régulier de tel jour).

2. Tout travail accompli le dimanche est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier de l'employé.

18.02 Tout employé rappelé au travail durant la semaine est rémunéré à taux et demi pour un minimum de quatre (4) heures. Tout employé rappelé au travail le dimanche ou un jour férié, est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures (au taux ci-haut indiqué), ou le nombre d'heures de travail supplémentaire selon ce qui est le plus élevé.

18.03 Le travail supplémentaire est commandé uniquement dans le cas de nécessité et l'employé doit montrer sa coopération et sa bonne foi.

Le travail supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire lorsqu'il y a un nombre suffisant d'employés qualifiés du département qui désirent travailler. Cependant, lorsque le nombre des volontaires qualifiés est insuffisant, les employés doivent accepter de travailler en surtemps; dans un tel cas, les employés qualifiés du département qui ont un plus court service doivent accepter de travailler ce surtemps, à moins d'en être dispensés pour raison valide exprimée au moment où la demande est faite et acceptée par le gérant du département.

Par exception au paragraphe précédent, le travail supplémentaire n'excédant par une (1) heure est exécuté par les employés assignés au travail requérant ce travail supplémentaire.

ARTICLE 19

MUTATIONS

19.01 Si un employé est muté à un poste commandant un salaire plus élevé pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, il recevra par la suite le salaire attaché à cette fonction.

19.02 L'article 19.01 ne s'appliquera aux employés mutés temporairement pour remplacer un employé malade, accidenté ou accident de travail, dans ces cas l'employé sera payé le salaire le plus élevé pour toutes les heures qu'il travaillera à ce poste. Cependant si un employé travail au moins quatre (4) heures dans la même journée sur ce poste il sera payé pour (8) heures au taux le plus élevé.

ARTICLE 20

SECURITE INDUSTRIELLE

- 20.01 L'employeur se conformera à tous les règlements et lois pouvant exister relativement à la santé et à la sécurité des employés. Une personne qualifiée à donner les premiers soins, sera à la disposition de tout employé ainsi qu'un endroit approprié.
- 20.02 Les employés qui doivent s'absenter de leur travail à la suite d'un accident ou de blessure infligée lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers seront payés pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- 20.03 A) L'employeur fournira au besoin des vêtements, tels que gants, tabliers, couvre-tout, bottes en caoutchouc. Les couvre-tout sont fournis à raison de deux (2) à la fois, à l'exception des employés du département de l'entretien qui en recevront trois (3) à la fois. Ces vêtements sont renouvelables au plus deux (2) fois par année. L'employé se rendra responsable des vêtements fournis par l'employeur et les remettra à l'employeur s'il quitte son emploi.
- B) L'employeur paiera à tout employé en besoin un maximum de \$40. pour l'achat d'une nouvelle paire de souliers de sécurité approuvé, et ceci sur présentation d'une paire usée appartenant à l'employé. Tout employé quittant son emploi pendant sa période de probation aura à rembourser à l'employeur le \$40. si applicable. L'employeur maintiendra sa politique établie pour les mécaniciens, opérateurs de chariot, employés de la cour concernant les souliers de sécurité.
- C) L'employeur versera aux employés du service de l'entretien quarante (\$40.) dollars par année pour l'achat d'outils nécessaires pour l'exécution des tâches de l'employé.
- 20.04 Examen médical
1. L'employeur désignera et choisira un médecin responsable de l'examen médical des employés.
 2. Tout employé, sur demande de l'employeur, se soumettra à un examen médical, par le médecin désigné par l'employeur.
 3. Le refus de se soumettre à un examen médical entraînera automatiquement le congédiement de l'employé.

ARTICLE 21

SECURITE SOCIALE

- 21.01 Congé sans solde
Tout employé peut, pour motif sérieux, obtenir un congé sans solde.
- 21.02 Maternité
- a) L'employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. Ce certificat peut être contrôlé par le médecin de l'employeur.

b) L'employée doit reprendre son travail entre le 60e et 90e jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant que son état lui permet de reprendre le travail régulier. Cependant, si le certificat de son médecin atteste que l'employée peut reprendre son travail mais dans un délai plus long que celui ci-haut prévu, alors il y a discussion entre le syndicat et l'employeur et tel délai peut-être prolongé.

c) Si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu ou convenu elle sera considérée comme ayant perdu à la date de son départ, et son ancienneté et son emploi.

21.03 a) Si un employé devient invalide à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, et que cette invalidité n'est pas due à une violation de la sécurité ou des règlements d'atelier, la compagnie fera tout en son possible pour lui fournir du travail temporaire qu'il est capable de faire jusqu'à sa guérison.

Durant cette occupation temporaire, l'employé recevra le même salaire qu'avant son invalidité ou la différence entre la compensation versée par la CSST ou tout autre forme de compensation et son salaire qu'il recevait avant son invalidité.

La durée de cette occupation temporaire sera déterminée par la CSST mais ne dépassant pas toutefois plus de deux (2) ans à partir de son invalidité.

S'il y a entente entre les parties à cette convention, cet employé sera exempté des dispositions de l'ancienneté.

b) L'employeur fera tout son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge ou d'une infirmité, en autant que l'employé a au moins cinq (5) ans d'ancienneté et a passé avec succès un examen médical lui permettant de travailler et n'ayant pas atteint 65 ans.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

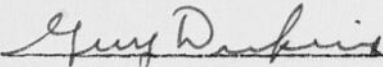
22.01 La présente Convention Collective sera en vigueur le 1er avril 1984 et le demeurera jusqu'au 31 mars 1986. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette Convention Collective en donnant un avis écrit à l'autre partie et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre Convention Collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention Collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente Convention Collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.

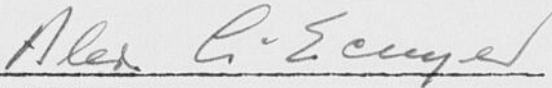
Signé à Ste-Thérèse, le 16-04-84

CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE

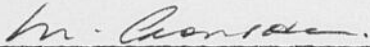
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN
ALIMENTATION, LOCAL 1634 C.T.C.

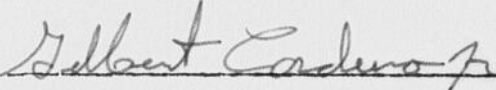

C.A. MAHY
Directeur - Relations Industrielles



Guy DUPUIS
Représentant - C.T.C.

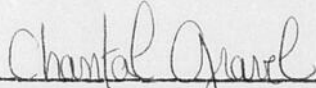

A.R. L'ECUYER
Directeur Régional


José F.-SARDINHA
Président - Local 1634


M. CRONSHAW
Directeur régional de la production


Gilberto CORDEIRO, Jr.
Vice-Président


Denis PICHE
Secrétaire-Trésorier


Chantal GRAVEL
Secrétaire-Archiviste

signatures originales

APPENDICE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DES SALAIRES</u>	
	<u>1 AVRIL 1984</u>	<u>1 AVRIL 1985</u>
	\$	\$
<u>ENTRETIEN</u>		
Mécanicien "A"	8.79	9.24
Mécanicien "B"	8.39	8.84
Apprenti	8.14	8.59
Homme D'Utilité	7.89	8.34
<u>SANITATION</u>		
Préposé à la Sanitation	7.94	8.39
<u>EMPAQUETAGE</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Opérateur "A" (plus d'une machine)	7.94	8.39
Opérateur "B" (une machine)	7.79	8.24
Mise en Pots à la Main	7.69	8.14
<u>FABRICATION</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Préparation Saumure/Sirop	7.79	8.24
Mélangeur d'Ingrédients	7.79	8.24
<u>COUR</u>		
Conducteur de Chariot	8.29	8.74
Manoeuvres	7.89	8.34
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>		
Conducteur de Chariot	8.14	8.59
Préparation des Commandes	7.69	8.14
Aide Camionneur	7.59	8.04
<u>MAIN-D'OEUVRES NON CLASSIFIEES</u>		
Taux D'Embauchage	7.24	7.69
Après Probation	7.45	7.90
1 an	7.52	7.97
2 ans	7.59	8.04
Saisonnier (Taux D'Embauchage)	4.40	4.40

- Tout employé (classifié) sera embauché à 0.15¢/hr. de moins que le taux de sa classification jusqu'à la date qu'il complètera sa période de probation.

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 **031369**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25407-03	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-08-15	86-09-03		86-08-15	88-03-31	50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, sect. locale 501 Att.: M. Jules Lavoie 3398 boul Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant Conserveries Canadienne Limitée (Les) 20 rue Sicard Ste-Thérèse, Qué J7E 3W7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>6147 (8)</u> Affiliation <u>07*</u>

37 p

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

Remarques							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Céline Carette /sg</td> <td>86-09-09</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-09-09
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg	86-09-09						

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

10/15-4

25407-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue à Ste-Thérèse, ce 15e jour
du mois d'août de l'année mil neuf
cent quatre-vingt-six.



ENTRE: CONSERVERIES CANADIENNES LIMITEE

USINE NO. 061
20, rue Sicard,
Ste-Thérèse, QC
J7E 3W7

ci-après appelé "l'EMPLOYEUR"

ET: TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501



ci-après appelé "l'UNION"

SEP - 3 10 18

UNION DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE
SECTION LOCALE 501

CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>RUBRIQUE</u>	<u>PAGE</u>
	Définitions	1
	But de la convention	2
I	Reconnaissance et champ d'application	3
II	Droits de gérance	4
III	Sécurité syndicale	5
IV	Echange de renseignements	6
V	Affaires syndicales	7
VI	Ancienneté	9
VII	Postes nouveaux ou vacants	12
VIII	Mesures disciplinaires	14
IX	Procédure du traitement des griefs	15
X	Arbitrage	17
XI	Heures de travail	18
XII	Pauses et repas	19
XIII	Heures supplémentaires	20
XIV	Salaires	21
XV	Primes et bonis	22
XVI	Vacances	23
XVII	Jours fériés	25
XVIII	Congés spéciaux	26
XIX	Permis d'absence	27
XX	Sécurité, santé et bien-être	28
XXI	Fonction de juré, témoin	31
XXII	Egalité de traitement, libertés civiles et prescriptions	32
XXIII	Durée de la convention	33
Ann. A	Classification des occupations et échelles de salaires	34

DEFINITIONS

- 1 - Le terme "Union" désigne l'union tel que décrit au certificat d'accréditation.
- 2 - Le terme "Employeur" désigne l'employeur tel que décrit au certificat d'accréditation.
- 3 - Le terme "salarié" désigne tout salarié faisant partie du groupe distinct de salariés décrits au certificat auquel réfère la clause 1.01 et les "salariés saisonniers".
- 4 - Le terme "salarié saisonnier" désigne tout salarié qui est embauché pour des opérations saisonnières durant la saison de récolte (c'est-à-dire dont la fonction est de recevoir les produits saisonniers ou faire toute autre opération se rattachant à ces produits) pour une période de trois mois et demi (3 1/2) ou moins, ladite période allant du 15 juin au 30 septembre; exception faite de la cour pour laquelle la période serait de cinq (5) mois, ladite période allant du 1^{er} mai au 30 septembre. Les salariés saisonniers sont régis par toutes les clauses de la convention à l'exception de l'article VI. Cependant, si les services des salariés embauchés durant la saison de récolte (Fresh Pack) sont retenus pour des opérations régulières, les heures travaillées durant la saison de récolte comptent pour le calcul de l'ancienneté. Les heures accumulées des salariés saisonniers pourront être conservées pour une période n'excédant pas neuf (9) mois après la date de leur mise à pied, et ceci selon la liste de rappel fournie par l'Employeur au plus tard deux (2) semaines après la fin de la saison de récolte (concombres). Lors de leur transfert à des opérations régulières, ils auront le salaire prévu à l'Annexe "A".

BUT DE LA CONVENTION

Le but visé par la Convention est le maintien des relations harmonieuses qui existent entre l'Employeur, l'Union et les salariés, d'établir une méthode amicale dans le règlement de tout malentendu qui pourrait surgir entre eux et de déterminer les conditions de travail qui devront régir l'Employeur, l'Union et les salariés.

De plus, toutes les parties conviennent entre elles que cette Convention constitue la totalité de la Convention et met un terme à toutes négociations collectives durant la durée de ce contrat sauf si convenu autrement, de façon mutuelle et expresse.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 - L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail du Québec.
- 1.02 - Tout travail exécuté à l'usine sera confié aux salariés qualifiés visés par la présente convention, c'est-à-dire qu'il est bien entendu entre les parties, que tout travail fait habituellement par les salariés inclus dans l'unité de négociation, reconnu en vertu de l'accréditation, ne pourra être accompli en aucune circonstance par des salariés de Conserveries Canadiennes Limitée exclus de l'unité de négociation par ladite accréditation sauf dans les cas d'expérimentations, de recherches ou d'entraînement, et, dans tous les cas l'Union sera avisée.

ARTICLE II - DROITS DE GERANCE

2.01 - L'Union reconnaît que les questions de gestion et de direction de l'entreprise et la direction de la main-d'oeuvre sont du domaine exclusif de l'Employeur. Sans limiter la généralité de ce qui précède la responsabilité de la direction des opérations, l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour cause juste seront du domaine propre de l'Employeur, ainsi que le droit de préparer et de surveiller le travail que doivent accomplir les salariés, de les diriger dans leur ouvrage, de maintenir la discipline, par des règlements d'atelier et de les modifier, l'ordre et le bon fonctionnement des opérations et de déterminer les produits et les moyens de fabrication et d'opération des genres de machines, et des outils à être utilisés et les emplacements de ces machines, la détermination du degré de la production et l'espèce et la quantité des matériaux qui doivent constituer les produits ou la production, le tout sans préjudice aux droits des salariés relativement aux griefs éventuels et ainsi qu'il est ci-après prévu.

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur ne peut violer aucune clause de la convention. Les droits de l'Employeur qui ne font pas l'objet d'une disposition de la convention ne sont aucunement restreints.

2.02 - L'Employeur a tous les pouvoirs de faire des études de temps (time study) pour la production. Cependant, toutes ces études seront sujettes à discussion pour informer ou pour tenir informés les représentants de l'Union en ce qui concerne la fixation de leurs normes et applications.

2.03 - L'Employeur s'engage de plus à informer le Chef délégué de l'Union pour le mettre au courant des études faites, la façon de les comprendre et de les appliquer.

2.04 - Le chronomètre est l'outil principal et la base de telles études.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01 - Déductions des cotisations syndicales

Tous les salariés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur à déduire hebdomadairement sur leur paie un montant égal à la cotisation syndicale, selon la formule fournie par l'Union et à remettre le tout mensuellement à la personne désignée par écrit par l'Union.

3.02 - L'Union devra informer l'Employeur par écrit du montant à déduire qu'il aura fixé.

3.03 - L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales stipulées par les Règlements de l'Union, sur le chèque de chaque salarié et ce, dès leur premier chèque de paie. Ces sommes seront remises au secrétaire-trésorier de l'Union, accompagnées du rapport de contributions syndicales.

3.04 - Remise des contributions syndicales.

L'Employeur remettra les cotisations au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le dixième (10^e) jour suivant une période de quatre (4) semaines ou le prélèvement a été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales.

3.05 - Rapport de contributions syndicales

Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants:

numéro du salarié; nom et prénoms; numéro d'assurance-sociale; changement d'adresse du salarié; déduction hebdomadaire des cotisations; classification d'emploi des salariés; taux de salaire hebdomadaire de base de chaque salarié (excluant les heures supplémentaires et les primes); date de fin de service.

Si il s'agit d'un nouveau salarié, l'Employeur fournira les renseignements additionnels suivants:

adresse au complet; date de naissance; date d'emploi.

3.06 - Immunité de l'Employeur

L'Union convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux, qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE IV - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

4.01 - Liste des délégués syndicaux

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Union fournira à l'Employeur les noms des délégués syndicaux. Cette liste sera tenue à jour.

4.02 - Liste des salariés

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et deux (2) fois par année, soit le 1^{er} février et le 1^{er} août, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète des noms de ses salariés visés par le certificat d'accréditation. La liste mentionnera le nom, le numéro matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale, la fonction, la date d'entrée en fonction, le salaire et la date d'embauchage. Une copie de cette liste sera remise aux délégués syndicaux.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 - Visites à l'établissement

Les représentants syndicaux permanents, peuvent, après s'être rapportés au représentant autorisé de l'Employeur, visiter l'établissement pour voir à l'observance de la présente convention.

Les deux parties collaborent pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

5.02 - Permis d'absence pour activités syndicales

Tout salarié permanent, au nombre maximum de deux (2) à la fois, nommé à un poste au sein de l'Union peut obtenir un permis d'absence non payé de six (6) mois pour autant qu'il en fasse la demande, par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. Au terme de son permis d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention collective s'appliqueront sans égard à son absence. Il est entendu qu'un permis d'absence pour activités syndicales n'entraîne pas de perte ni d'interruption d'ancienneté.

5.03 - L'Employeur reconnaîtra les délégués syndicaux choisis par l'Union. Les délégués syndicaux ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise. L'Employeur reconnaîtra également les substituts de chacun des délégués syndicaux; cependant, les délégués substituts n'agiront qu'en l'absence du délégué.

5.04 - Nombre de délégués

Un (1) chef délégué syndical.
Trois (3) délégués syndicaux.
Trois (3) délégués substituts syndicaux.

5.05 - Délégués de l'Union à divers congrès

Tout membre de l'Union (au nombre maximum de deux (2) à la fois) délégué aux divers congrès de la T.U.A.C., local 501, a droit, sur avis écrit donné à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé impayé par l'Employeur pour la durée du congrès.

5.06 - Comité directeur de l'Union

Le salarié membre du Comité directeur du Local 501 peut obtenir un permis d'absence non payé (limité à une seule personne) pourvu que l'Union en fasse la demande à l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

5.07 - Renouvellement de la convention

Tout salarié, désigné par les membres de l'Union pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la présente convention, peut, à ces fins, s'absenter de son travail, sans perte de salaire, en autant qu'il aura obtenu au préalable la permission de son contremaître et que la discussion en vue du renouvellement de la convention soit faite entre les deux parties aux présentes.

Cependant, jamais plus de quatre (4) membres à la fois ne peuvent agir ainsi, pendant leurs heures de travail régulières.

5.08 - Tableau d'affichage

L'Union a droit d'afficher tout avis et toute communication jugés d'intérêt général pour ses membres sur le tableau fourni par l'Employeur à cette fin et placé à un endroit bien à la vue; cependant, tout communiqué devra au préalable être approuvé et initialé par le directeur de l'usine ou par son représentant.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 - Définitions

A) L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'embauchage.

B) Le terme service continu comprend: les jours de maladie, les jours de fermeture, les périodes de congés, les absences autorisées et les absences pour accident de travail, y compris les périodes de licenciement, selon les dispositions de la convention collective.

6.02 - Acquisition de l'ancienneté

a) L'ancienneté sera établie après une période de probation de quatre cents (400) heures cumulatives de travail à l'emploi de l'Employeur. Une fois la période de probation complétée, son ancienneté est rétroactive à la date de son dernier embauchage. Le nom du salarié est immédiatement ajouté à la liste d'ancienneté et dès lors il bénéficie de tous les droits et privilèges conférés par l'ancienneté.

La liste d'ancienneté sera reconnue pour ses fins en six (6) départements distincts, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

b) Un salarié en période de probation qui a accumulé des heures de travail à son crédit, conserve ce crédit pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son dernier licenciement, c'est-à-dire "remercié de ses services pour manque de travail".

c) Dans le cas de mutation, promotion, rétrogradation, réduction du personnel ou rappel au travail, l'ancienneté sera reconnue sur la base départementale, à savoir: fabrication, emballage, réception et expédition, cour, entretien, sanitation.

d) L'Employeur consent à fournir la liste des salariés avec leur ancienneté à tous les trois (3) mois.

e) L'Employeur autorise les représentants de l'Union dûment mandatés (délégués) à vérifier les dossiers des heures travaillées des salariés en période de probation.

f) Pendant les premières quatre cents (400) heures cumulatives de son service pour l'Employeur, soit pendant sa période de probation, un salarié n'a aucune ancienneté et ne peut se prévaloir des droits conférés par l'ancienneté et son congédiement ne peut être contesté par voie de grief.

6.03 - Cas d'ancienneté similaire

Dans le cas où deux ou plusieurs salariés auraient la même date d'embauchage, leur ancienneté sera établie selon l'ordre alphabétique des noms.

6.04 - Révocation de l'ancienneté

Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est congédié pour cause;

c) s'il est absent de son travail pour cause de réduction temporaire du personnel et qu'il néglige ou refuse de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la livraison d'une lettre de rappel par poste recommandée à sa dernière adresse;

d) s'il est absent de son travail pour cause de maladie quelconque, accident ou accident de travail, depuis plus d'une semaine de calendrier, et que, bien que requis par l'Employeur, il néglige ou refuse dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande qui lui est faite par écrit par l'Employeur, de faire justifier telle absence par son médecin ou de se soumettre à un examen pratiqué par le médecin de l'Employeur ou un troisième médecin selon les prescriptions de l'article relatif à la sécurité sociale;

e) s'il est licencié pour une période égale à son ancienneté ou jusqu'à douze (12) mois, pour les salariés ayant douze (12) mois de service ou moins; et pour une période allant jusqu'à vingt-quatre (24) mois pour ceux ayant plus de douze (12) mois et un (1) jour de service.

6.05 - a) Les licenciements sont effectués en tenant compte de l'ancienneté départementale en autant que le salarié senior puisse accomplir le travail qui lui est confié avec compétence et efficacité; c'est-à-dire, qu'advenant une réduction dans le nombre des salariés d'une classification, le salarié affecté peut invoquer son ancienneté départementale pour déplacer à l'intérieur de son département un autre salarié ayant moins d'ancienneté départementale et assigné à une classification dont le taux horaire est égal ou inférieur, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de ce salarié avec compétence et efficacité.

Le salarié affecté peut alternativement poser sa candidature à un poste vacant affiché, pourvu qu'il ait les aptitudes et les qualifications requises pour accomplir ce poste vacant avec compétence et efficacité ou exercer s'il y a lieu l'ancienneté départementale qu'il avait acquise dans un département autre que son département actuel en autant qu'il ait quitté son ancien département depuis moins de six (6) mois.

En cas de divergence d'opinion entre le salarié et l'Employeur cette mésentente peut être matière à grief.

Par exception aux clauses précédentes du paragraphe a), l'Employeur peut, dans le cas d'un licenciement de cinq (5) jours ouvrables ou moins assigner le salarié affecté à un autre travail sans égard à ses droits d'ancienneté en autant que l'Employeur maintienne son taux horaire régulier.

b) Le principe d'ancienneté prévaut encore dans les cas de rappel au travail, c'est-à-dire que le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale est le premier rappelé au travail dans son département en autant qu'il puisse remplir les fonctions qui lui sont confiées de façon compétente et efficace.

c) Les dispositions du paragraphe a) ci-haut s'appliquent lorsqu'une classification est abolie de manière permanente.

d) Les délégués syndicaux et le chef délégué ainsi que les chefs de groupe auront l'ancienneté préférentielle en cas de licenciements, excluant tous les substituts en toutes circonstances.

Chef de groupe consiste à surveiller les opérations d'un groupe de salariés et de montrer le fonctionnement des opérations, incluant la distribution du travail mais excluant l'embauchage, la suspension et le renvoi d'un salarié.

Cependant, en dehors de la période de la saison de récolte (Fresh Pack) du 15 juin au 30 septembre, "la distribution du travail" sera exclue des fonctions du chef de groupe, exception faite de la cour pour laquelle la période de la saison de récolte (Fresh Pack) serait de cinq (5) mois, ladite période allant du 1^{er} mai au 30 septembre.

6.06 - Maintien de l'ancienneté en cas d'absence

L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident, sans cependant excéder vingt-quatre (24) mois dans les deux (2) cas.

6.07 - Un salarié mis à pied aura droit à un préavis de quatre (4) jours ouvrables à l'avance.

6.08 - Changement d'adresse

Les salariés ont la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Tout avis envoyé par l'Employeur à la dernière adresse donnée par le salarié est considéré comme valable.

ARTICLE VII - POSTES NOUVEAUX OU VACANTS

7.01 - Affichage de postes nouveaux ou vacants

L'Employeur affiche pendant au moins cinq (5) jours ouvrables tout(s) nouveau(x) poste(s) ou poste(s) vacant(s) avec mention de la classification, du taux horaire et des qualifications exigées.

7.02 - Procédé d'affichage

a) Les salariés intéressés au poste pourront soumettre leur candidature dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage.

b) Tout salarié qui se croit qualifié peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables désignés à l'article 7.01 en remplissant une formule fournie par l'Employeur dont copie est remise à l'Union.

Si parmi les candidats, deux ou plusieurs salariés sont jugés également aptes et qualifiés à remplir le poste affiché, l'ancienneté prévaudra.

c) Le poste affiché peut être comblé sans égard à l'ancienneté pendant la période d'affichage et avant le choix de candidat qui doit être fait dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la fin de la période d'affichage. Le nom du candidat choisi sera affiché et copie de cet affichage sera remise à l'Union.

d) A défaut de candidat ou de candidats possédant les qualifications requises, le poste affiché peut être comblé à la discrétion de l'Employeur.

e) Tout travail classifié nécessaire durant la période prévue durant la saison de récolte telle que définie au paragraphe 4 des définitions sera affiché. Toutefois, à la terminaison de telle période, le salarié retournera à ses anciennes fonctions et recevra son ancien taux s'il ne continue pas à travailler sur cette occupation.

f) Un poste ne saurait être considéré comme vacant lorsque son titulaire habituel est absent pour cause de vacances, de maladie ou de congé autorisé au sens de la présente convention. Les postes occupés par les salariés saisonniers ne sauraient également être considérés comme vacants.

7.03 - a) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, s'il est apte et qualifié peut exiger une période de familiarisation qui n'excédera pas trente (30) jours de calendrier pour lui permettre d'atteindre le niveau nécessaire d'efficacité. A la fin de cette période, le salarié recevra le taux pour la nouvelle occupation et ce à partir de la onzième journée qu'il a débuté cette période de familiarisation. Cependant le salarié qui a bénéficié d'une période de familiarisation de plus de cinq (5) jours ouvrables ne peut poser sa candidature à un poste vacant qui est affiché pendant les six (6) mois qui suivent le début de cette période de familiarisation.

b) Au cas de divergence d'opinion dans l'application de l'article VII entre un des candidats et l'Employeur, cette mésentente peut être matière à grief.

7.04 - Mutations

a) Si un salarié est muté à un poste commandant un salaire plus élevé pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables, il recevra par la suite le salaire rattaché à cette fonction.

b) Le paragraphe a) de la présente clause ne s'applique pas aux salariés mutés temporairement pour remplacer un salarié malade, accidenté ou absent pour un accident de travail, dans ces cas le salarié sera payé le salaire le plus élevé pour toutes les heures qu'il travaillera à ce poste. Cependant si un salarié travaille au moins quatre (4) heures dans la même journée sur ce poste, il sera payé pour huit (8) heures au taux le plus élevé.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 - Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des mesures disciplinaires, il doit aussi convoquer le chef délégué syndical. Si le chef délégué est absent, un autre délégué sera convoqué.
- 8.02 - Une copie de l'avis disciplinaire est transmise au salarié concerné et deux copies de l'avis disciplinaire sont transmises au chef délégué.
- 8.03 - Toute plainte, grief ou avertissement de l'Employeur versé au dossier d'un salarié est retiré du dossier après six (6) mois, et ne peut être invoqué par l'Employeur, à moins qu'une offense similaire ne se reproduise en-dedans de cette période.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

9.01 - Définition

a) Dans la présente convention collective de travail le terme "grief" signifie:

- toute mésentente constituant un "grief" au sens de l'article 1 du Code du travail;
- toute mésentente relative à une dégradation, suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire.

b) Un grief est individuel, collectif ou syndical, selon qu'il est formulé par un salarié, par un groupe de salariés ou par l'Union.

- 9.02 - C'est le désir mutuel des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus rapidement possible, et il est entendu, de façon générale, qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas essayé de régler sa plainte avec le contremaître du département. Si un salarié a une plainte qu'il n'a pas été capable de régler avec son contremaître, ou son représentant, le salarié, dans les délais prévus, pourra procéder par la procédure des griefs établie dans cette convention.

Les griefs peuvent être individuels, collectifs ou syndicaux et dans les deux derniers cas, on omettra la première étape.

9.03 - Traitement des griefs en première étape

Entre le salarié lésé et son surintendant de département, dans les dix (10) jours ouvrables après l'évènement du fait à l'origine du grief: si le salarié le désire, il pourra se faire accompagner par le délégué de l'Union qui a juridiction dans son département. S'il n'y a pas de délégué dans le département du salarié qui présente un grief, ce dernier pourra, si c'est nécessaire, se faire accompagner d'un officier du comité des griefs. Le surintendant du département, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit dans les deux jours ouvrables complets qui suivent la réception du grief.

Si le grief n'est pas réglé, alors:

9.04 - Traitement des griefs en deuxième étape

Entre le comité des griefs, le directeur de l'usine ou toute autre personne accréditée par l'Employeur:
dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision rendue à la première étape.

Le directeur de l'usine, après avoir reçu le grief par écrit, rendra sa décision par écrit au comité des griefs dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

Il est entendu que le comité des griefs pourra être accompagné du salarié concerné, du délégué de département, d'un agent d'affaires ou d'un représentant du local 501, de la T.U.A.C. Il est également entendu entre les parties que le représentant du local 501 ou un agent d'affaires aura accès à l'usine pour étudier sur place les griefs, avec l'accord de l'Employeur.

9.05 - Le comité des griefs est composé de trois (3) membres de l'Union dont les noms seront communiqués à l'Employeur. Le comité peut en toute occasion, s'adjoindre un représentant du local 501.

9.06 - Un salarié qui prétend avoir été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement sans raison valable peut, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa suspension ou son congédiement, soumettre son grief par écrit à la deuxième étape au directeur de l'usine ou à son représentant qui rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables à la suite de la soumission du grief.

9.07 - Limites de délais

Les griefs n'ayant pas été soumis dans les délais prévus sont considérés comme réglés à moins d'entente contraire. Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.

9.08 - Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou remise de main en main avec accusé de réception.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 - Recours à l'arbitrage

Advenant qu'un grief ne soit pas réglé, l'Union peut alors, dans les dix (10) jours ouvrables, aviser par écrit l'Employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage; le grief est entendu par l'arbitre le plus tôt possible.

10.02 - Choix d'arbitre

Chacune des parties soumettra les noms d'arbitres susceptibles de régler le grief et on choisira l'arbitre qui agréé aux deux parties.

Si les parties ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, la partie lésée fera appel au Ministre du Travail qui nommera un arbitre d'office.

10.03 - Juridiction de l'arbitre

L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention, il n'aura pas autorité pour y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni pour rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

10.04 - Honoraires de l'arbitre

Chacune des parties contractantes paiera la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

10.05 - Décision sans appel de l'arbitre

La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 - A) Journée et semaine régulière de travail

1. La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40) de travail répartie en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi commençant à 8 heures A.M.
2. Durant la saison de récolte (Fresh Pack), le début des heures normales sera à 7 heures A.M.

B) Equipe supplémentaire (Shift)

Les salariés travaillant sur une équipe supplémentaire (shift) qui commence entre 2h00 P.M. et 6h00 A.M. recevront une prime horaire de trente cents (0.30 \$).

Cette clause ne s'applique pas aux salariés saisonniers.

C) Pour tout retard à son arrivée au travail, les fractions de temps suivantes seront déduites de la paie du salarié:

<u>RETARD</u>	<u>FRACTIONS</u>
3 à 14 minutes	1/4 heure
15 à 29 minutes	1/2 heure
30 à 44 minutes	3/4 heure
45 à 59 minutes	1 heure

ARTICLE XII - PAUSES ET REPAS

12.01 - A) Pendant la matinée et pendant l'après-midi, les salariés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire.

B) Il est entendu qu'à la fin de la cédule normale de travail, les salariés ont droit à cinq (5) minutes pour se laver.

12.02 - Heure du repas

Les salariés prendront leur période de repas non payée vers le milieu de leur relève normale de travail.

ARTICLE XIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01 - Taux et demi

A) Tout travail accompli avant le début des heures normales de travail ou après la fin de ces heures normales de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré à taux et demi du salaire régulier du salarié.

B) Tout travail accompli le samedi est rémunéré à taux et demi.

13.02 - Taux double

A) Tout travail accompli pendant un jour férié est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier du salarié (en plus du salaire régulier de tel jour).

B) Tout travail accompli le dimanche est considéré comme du travail supplémentaire et rémunéré à taux double du salaire régulier du salarié.

13.03 - Tout salarié rappelé au travail durant la semaine est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour un minimum de quatre (4) heures. Tout salarié rappelé au travail le dimanche ou un jour férié est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures (au taux ci-haut indiqué), ou le nombre d'heures de travail supplémentaire selon ce qui est le plus élevé.

13.04 - Le travail supplémentaire est commandé uniquement dans le cas de nécessité et le salarié doit montrer sa coopération et sa bonne foi.

Le travail supplémentaire sera exécuté sur une base volontaire lorsqu'il y a un nombre suffisant de salariés qualifiés du département qui désirent travailler. Cependant, lorsque le nombre des volontaires qualifiés est insuffisant, les salariés doivent accepter de travailler en surtemps; dans un tel cas, les salariés qualifiés du département qui ont un plus court service doivent accepter de travailler ce surtemps, à moins d'en être dispensés pour raison valide exprimée au moment où la demande est faite et acceptée par le contremaître du département.

Par exception au paragraphe précédent, le travail supplémentaire n'excédant pas une (1) heure est exécuté par les salariés assignés au travail requérant ce travail supplémentaire.

ARTICLE XIV - SALAIRES

14.01 - Echelles de salaires

Les échelles de salaires en vigueur à compter du 1^{er} avril 1986 figurent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.02 - Jour de distribution de la paie

La paie est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

14.03 - Le montant des retenues syndicales apparaîtra sur les formulaires T4 et Relevé 1.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

15.01 - Le chef de groupe recevra vingt-cinq cents (0.25 \$) l'heure de plus que le taux le plus élevé dans le département, à l'exception du département de l'entretien où le chef de groupe recevra vingt-cinq cents (0.25 \$) de plus que Mécanicien "A".

15.02 - Un boni-vêtements cumulatif de quinze (0.15 \$) l'heure est inclus aux taux des classifications dans le département de la cour.. Ce boni s'applique pour l'achat de vêtements d'hiver.

ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 - Tout salarié a droit à des vacances annuelles d'une durée:
- a) D'autant de journées consécutives [jusqu'à un maximum de dix (10) jours] qu'il a de mois de service continu lors de la prise des vacances, si à ce moment il a moins d'un (1) an de service continu;
 - b) De deux (2) semaines régulières de travail consécutives si lors du début de telles vacances il a un (1) an ou plus de service continu;
 - c) De trois (3) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances il a cinq (5) ans ou plus de service continu;
 - d) De quatre (4) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a dix (10) ans ou plus de service continu. Cependant l'Employeur peut demander à un tel salarié de prendre ses quatre (4) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives;
 - e) De cinq (5) semaines régulières de travail consécutives, si lors du début de telles vacances, il a vingt (20) ans ou plus de service continu. Cependant l'Employeur peut demander à un tel salarié de prendre ses cinq (5) semaines régulières de vacances de façon non-consécutives;
 - f) Pour les départements de l'expédition et de réception, de la cour et de l'entretien pas plus de deux (2) salariés à la fois ne pourront prendre leurs vacances annuelles en même temps.
- 16.02 - Le service continu d'un salarié court à compter du jour de son dernier embauchage jusqu'au jour où il perd son ancienneté.
- 16.03 - Les vacances se prennent à l'année par ordre d'ancienneté à l'exception du mois d'août.
- 16.04 - Les vacances commencent toujours à la fin d'une semaine régulière de travail pour se terminer un lundi matin, à l'exception de celles des salariés de moins d'un (1) an de service continu et dans le cas de l'application de la clause 16.05.
- 16.05 - Un salarié a droit à un jour de vacances supplémentaires à la fin de ses vacances régulières, pour chaque jour reconnu à la présente convention comme jour férié, y compris la Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste), qui survient pendant ses vacances.

- 16.06 - Les périodes de vacances sont choisies par les salariés, selon leur ordre d'ancienneté; le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite, sans toutefois désorganiser la production.
- 16.07 - La liste des périodes des vacances de chaque salarié est faite par l'Employeur suivant le principe émis au paragraphe précédent, et elle est affichée pour le premier jour de mai.
- 16.08 - L'Employeur a toutefois le droit de fermer ses portes jusqu'à trois (3) semaines pour vacances durant la période du 8 juin au 15 juillet. Dans ce cas, l'Employeur en indiquera son intention trente (30) jours à l'avance.
- Durant la fermeture de l'usine, l'Employeur peut faire des travaux d'entretien ou installer un nouvel équipement. Les salariés requis à cette fin prendront leur période de vacances immédiatement avant ou immédiatement après la fermeture d'usine, à moins d'entente au contraire.
- 16.09 - Pour toute journée ou semaine de vacances, un salarié est payé à son taux régulier de salaire, tout comme s'il avait alors travaillé pendant toutes ses heures régulières de travail.
- 16.10 - La paie de vacances d'un salarié lui est remise, au plus tard la veille de son dernier jour de travail.
- 16.11 - Tout salarié qui, pour quelque raison que ce soit, quitte le service de l'Employeur, a droit à titre de paie de vacances, au prorata des droits acquis.

ARTICLE XVII - JOURS FÉRIÉS

- 17.01 - Les jours suivants sont fériés:
Une journée la veille du Jour de l'An
Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste)
Fête du Canada (anciennement appelée la Confédération)
Fête du Travail
Action de Grâce
Une journée la veille de Noël
Jour de Noël
Lendemain de Noël
ou tout autre jour déclaré férié par proclamation fédérale,
provinciale ou municipale, en remplacement de l'une de ces fêtes.
- 17.02 - Les salariés seront payés l'équivalent d'une journée régulière de travail pour les fêtes légales qui sont énumérées ci-dessus à l'exception de la Fête Nationale (anciennement appelée Saint-Jean Baptiste), alors qu'ils recevront l'équivalent de deux (2) journées régulières de travail, pourvu qu'ils soient au travail la journée ouvrable précédent immédiatement ladite fête ainsi que la journée ouvrable suivant immédiatement ladite fête, à moins d'absence autorisée au préalable par l'Employeur.
- 17.03 - Pour bénéficier d'un jour férié, un salarié doit justifier soixante (60) jours de service continu et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.
- 17.04 - Les salariés qui sont licenciés ou en congé autorisé, de maladie ou d'accident du travail, auront droit aux jours fériés prévus à la clause 17.01 dans les trente (30) jours suivants leur licenciement ou le début de leur congé autorisé.
- 17.05 - Si un de ces jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche, le prochain jour ouvrable est alors considéré comme jour férié à toute fin que de droit, à moins d'entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE XVIII - CONGES SPECIAUX

18.01 - Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans perte de salaire, dans les cas suivants:

a) A l'occasion du décès de son conjoint, de ses enfants, de son père, de sa mère - 4 jours, de ses frères ou soeurs - 3 jours: le dernier jour étant celui des funérailles.

b) A l'occasion du décès d'un grand-parent, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un oncle, d'une tante, du gendre, de la bru, le jour des funérailles.

c) A l'occasion du mariage d'un de ses enfants - 1 jour.

d) A l'occasion de la naissance d'un enfant - 1 jour.

18.02 - Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiatement avant son départ.

18.03 - Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent-soixante (160) kilomètres de Ste-Thérèse, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable additionnel lorsque le lendemain du mariage ou des funérailles est une journée de travail. Dans tous les cas de funérailles ou mariage où le salarié n'assiste pas en personne, le jour additionnel ne sera pas alloué.

18.04 - Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances prévu à la présente convention. Dans tous les cas, seuls les jours ouvrables sont payés.

18.05 - Pour préparer les futures négociations, l'Employeur paiera au total huit (8) jours ouvrables aux membres du Comité de négociations.

ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE

19.01 - Congé non payé

Tout salarié peut, pour motif sérieux, obtenir un congé non payé.

19.02 - Congé-maternité

a) toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence selon les modalités de la Loi.

b) à son retour au travail, la salariée réintégrera sa classification et elle touchera le même salaire en sus de toute augmentation à laquelle elle a droit en vertu de l'application des dispositions de la convention collective. Il est entendu que pendant son congé-maternité, la salariée ne subira aucune perte d'ancienneté et que son ancienneté continuera à s'accumuler pendant toute la période de son congé-maternité.

19.03 - Congé pour fins éducationnelles

L'Employeur accordera à au plus deux (2) salariés à la fois, un congé non payé lorsque ceux-ci sont bénéficiaires d'une bourse d'études ou de voyages éducatifs ou pour leur permettre de poursuivre leur éducation en autant qu'un salarié désirant obtenir un tel congé donne à l'Employeur un préavis d'un (1) mois.

19.04 - Congé pour formation syndicale

Tout salarié désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours d'étude ou d'éducation syndicale, a droit à un congé impayé par l'Employeur, pour participer à de telles activités.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

20.01 - L'Employeur se conformera à tous les règlements et lois pouvant exister relativement à la santé et à la sécurité des salariés. Une personne habilitée à donner les premiers soins, sera à la disposition de tout salarié, ainsi qu'un endroit approprié.

20.02 - A) L'Employeur fournira au besoin des vêtements, tels que gants, tabliers, couvre-tout, bottes en caoutchouc. Les couvre-tout sont fournis à raison de deux (2) à la fois, à l'exception des salariés du département de l'entretien qui en recevront trois (3) à la fois. Ces vêtements sont renouvelables au plus deux (2) fois par année. Le salarié se rendra responsable des vêtements fournis par l'Employeur et les remettra à l'Employeur s'il quitte son emploi.

B) L'Employeur paiera à tout salarié au besoin, un maximum de quarante-cinq dollars (45.\$) pour l'achat d'une nouvelle paire de souliers de sécurité approuvée, et ceci sur présentation d'une paire usée appartenant au salarié. Tout salarié qui quitte son emploi pendant sa période de probation aura à rembourser à l'Employeur ce montant de quarante-cinq dollars (45.\$) si applicable. L'Employeur maintiendra sa pratique établie pour les mécaniciens, opérateurs de chariot, salariés de la cour, concernant les souliers de sécurité.

C) L'Employeur versera aux salariés du service de l'entretien cinquante dollars (50.\$) par année pour l'achat d'outils nécessaires pour l'exécution des tâches du salarié.

20.03 - A) Si un salarié devient invalide à cause d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle, et que cette invalidité n'est pas due à une violation de la sécurité ou des règlements d'atelier, l'Employeur fera tout en son possible pour lui fournir du travail temporaire qu'il est capable de faire jusqu'à sa guérison.

Durant cette occupation temporaire, le salarié recevra le même salaire qu'avant son invalidité ou la différence entre la compensation versée par la C55T ou tout autre forme de compensation et son salaire qu'il recevait avant son invalidité.

La durée de cette occupation temporaire sera déterminée par la C55T mais ne dépassant pas toutefois plus de deux (2) ans à partir de son invalidité.

S'il y a entente entre les parties à la présente convention, ce salarié sera exempté des dispositions de l'ancienneté.

B) L'Employeur fera tout son possible pour fournir un travail adéquat à tout salarié qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge ou d'une infirmité, en autant que le salarié a au moins cinq (5) ans d'ancienneté et a passé avec succès un examen médical lui permettant de travailler et qu'il n'a pas atteint 65 ans.

20.04 - Si un salarié subit un accident personnel ou une blessure au travail, il recevra son plein salaire pour le jour de cet accident.

20.05 - Examen médical

A) L'Employeur désignera et choisira un médecin responsable de l'examen médical des salariés.

B) Tout salarié, sur demande de l'Employeur, se soumettra à un examen médical, par le médecin désigné par l'Employeur.

C) Le refus de se soumettre à un examen médical entraînera automatiquement le congédiement du salarié.

20.06 - Assurance et régime de rente

A) L'Employeur maintient le régime de rente actuellement en vigueur. Ce régime est entièrement payé par l'Employeur.

B) Le régime actuel d'assurance-groupe qui couvre les salariés est maintenu pour la durée de la présente convention pour le bénéfice de tous les salariés sujets aux conditions de la police. Les obligations de l'Employeur qui sont énoncées dans le régime actuel d'assurance-groupe font partie intégrante de la convention.

C) Toute modification au plan actuel ne sera faite que sur entente mutuelle des parties.

D) La prime totale du régime d'assurance-groupe sera payée par l'Employeur.

E) Advenant que les bénéfices prévus par la Régie d'Assurance-Maladie du Québec changent pendant la durée de la présente convention, les parties se rencontreront pour décider quels bénéfices il y a lieu de soustraire ou d'ajouter.

Le défaut d'entente entre les parties pour identifier les bénéfices à inclure ou à exclure sera considéré comme grief qui peut être déféré à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables.

F) Une fois l'an, de janvier à décembre, l'Employeur paiera au salarié une période d'attente au sens de la police d'assurance-groupe décrite au paragraphe B) lorsque ce salarié reçoit une indemnité-salaire dans le cas de maladie qui se prolonge au-delà de sept (7) jours de calendrier.

G) En embauchant un nouveau salarié, l'Employeur lui fera signer la formule de demande d'adhésion au Régime d'assurance-groupe tel que maintenu en vigueur par l'assureur, selon les termes du contrat. Il est cependant entendu que l'Union, une fois par mois, après réception de la liste des salariés nouvellement embauchés, que l'Employeur lui fournit en application de la clause 3.04 de la convention, vérifiera auprès de l'Employeur si la carte d'adhésion au régime d'assurance-groupe a été signée.

Il est entendu que cette demande d'adhésion n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le nouveau salarié peut bénéficier des avantages de ce régime d'assurance-groupe.

ARTICLE XXI - FONCTION DE JURE, TEMOIN

- 21.01 - Lorsqu'un salarié sera appelé à agir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.
- 21.02 - Candidat-juré qui n'est pas choisi
Le salarié permanent convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se présenter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XXII - EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

22.01 - Égalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail prescrits à la présente convention sont inhérents aux postes et services décrits aux présentes, sans égard au sexe, à la nationalité ou aux convictions personnelles des salariés qui occupent tels postes et rendent tels services.

22.02 - Discrimination

Nul ne peut exercer de discrimination contre un salarié ou contre un représentant de l'Union ou de l'Employeur. De plus, il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur ou de ses agents contre un salarié, à cause de ses activités syndicales ou du fait qu'il est délégué syndical. Le tout soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

22.03 - Libertés civiles

Les convictions et activités personnelles d'un salarié en dehors de l'usine et étrangères à son emploi avec l'Employeur, ne peuvent lui être opposées si elles ne sont pas prohibées par la Loi.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 - La présente Convention Collective sera en vigueur à la ratification (à l'exception de l'annexe "A" qui prend effet le 1^{er} avril 1986) et le demeurera jusqu'au 31 mars 1988. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette Convention Collective en donnant un avis à l'autre partie et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre Convention Collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention Collective soit signée, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente Convention Collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.

Signée à Ste-Thérèse, le 15 août 1986

CONSERVIERIES CANADIENNES LIMITEE

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501

J.P.

C. Mahy
C.A. MAHY
Directeur - relations industrielles

Jules Lavoie
Jules LAVOIE
Négociateur

H.F. Doseger
H.F. DOSEGER
Directeur régional

José F. Sardinha
José F. -SARDINHA

M. Cronshaw
M. CRONSHAW
Directeur régional de la production

Denis Piche
Denis PICHE

L. Skevis
L. SKEVIS
Surintendant de l'usine

Sylvain Charron
Sylvain CHARRON

Chantal Gravel
Chantal GRAVEL

signatures originales

ANNEXE "A"

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DES SALAIRES</u>		
	<u>1^{er} AVRIL</u> <u>1986</u>	<u>1^{er} AVRIL</u> <u>1987</u>	<u>1^{er} OCTOBRE</u> <u>1987</u>
<u>ENTRETIEN</u>			
Machiniste (avec carte de compétence)	9.99	10.19	10.44
Mécanicien "A"	9.74	9.94	10.19
Mécanicien "B"	9.34	9.54	9.79
Apprenti	9.09	9.29	9.54
Homme d'utilité	8.84	9.04	9.29
<u>SANITATION</u>			
Préposé à la sanitation	8.89	9.09	9.34
<u>EMPAQUETAGE</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Opérateur "A" (plus d'une machine)	8.89	9.09	9.34
Opérateur "B" (une machine)	8.74	8.94	9.19
Mise en pots à la main	8.64	8.84	9.09
<u>FABRICATION</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Préparation saumure/sirop	8.74	8.94	9.19
Mélangeur d'ingrédients	8.74	8.94	9.19
<u>COUR</u>			
Conducteur de chariot	9.24	9.44	9.69
Manoeuvres	8.84	9.04	9.29
<u>EXPEDITION ET RECEPTION</u>			
Conducteur de chariot	9.09	9.29	9.54
Préparation des commandes	8.64	8.84	9.09
Aide camionneur	8.54	8.74	8.99

ANNEXE "A" (suite)

	1 ^{er} AVRIL <u>1986</u>	1 ^{er} AVRIL <u>1987</u>	1 ^{er} OCTOBRE <u>1987</u>
<u>MAIN-D'OEUVRE NON CLASSIFIEE</u>			
Taux d'embauchage	8.19	8.39	8.64
Après probation	8.40	8.60	8.85
1 an	8.47	8.67	8.92
2 ans	8.54	8.74	8.99
Saisonnier (Taux d'embauchage)	4.40	4.40	4.40

- Tout salarié (classifié) sera embauché à quinze cents (0.15 \$) de moins que le taux de sa classification jusqu'à la date qu'il complètera sa période de probation.



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 88-00393

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: Q-02225-002

```

*****
* SIGNATURE DEPOT ** DU AU ** NB *
* DATE: 86/05/16 87/03/27 ** DUREE: ** SAL: *
* ** ** ** **
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE ** L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A ** ** *
* JONQUIERE, QUE. ** ** *
* 675 412 ** 1924, BOUL. MELLON *
* ** JONQUIERE, QUEBEC *
* ** 675 3H3 *
*****
* ** *
* ** MUNICIPALITE: 94420 *
* ** *
* ** ACTIVITE: 2950 *
* ** *
* ** AFFILIATION: IND. (NAT.) *
*****

```

REMARQUE
HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIE

SIGNATURE

DATE

88-03-21

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Region 02-01		Code d'activite 2950 (5)		Affiliation autres (10)		Numéro de dossier Q-2225-02	
Noms et adresses							
Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 075 412				Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.			
4130-01							
Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe	
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789	
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178	
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011	
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172	
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02	
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010	
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393	
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394	
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.		Q-22435-02	
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83	

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

main
~~44300~~

94190

Date
de
signaturetype alp
3 2

86-06-1

87-03-27

Horaire de travail 4-12-28 modifié

86-05-16

58 00 393 date de
Disp. 3 signature



Québec, le 19 janvier 1988.

POSTE CERTIFIÉE No: L-19436977

Monsieur Gilles Harvey,
Féd. des Syndicats du
Secteur Aluminium Inc.
1924, Mellon
Jonquière, (Québec)
G7S 3H3.

Objet: Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan
et
Syndicat National des travailleurs de l'Aluminium
de Beauharnois Inc. /Synd.Nat.des employés Al. d'Alma et
Synd. Nat. des employés Al. d'Arvida.
Dossiers Nos.: Q-2207-01- Q-2225-02 et M-17474-01
(Horaire de travail 4-12-28 modifié)

Monsieur,

Nous accusons réception le 27 mars 1987 d'une entente soumise pour
dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail.

L'article 42 c) du Règlement sur l'exercice du droit d'association
précise qu'une entente doit être datée pour que son dépôt soit ac-
cepté. Nous n'avons pas pu retracer dans les documents déposés la
date de la signature.

Auriez-vous l'obligeance de nous transmettre par écrit, dans les
quinze (15) jours de la réception des présentes, la date de signa-
ture de l'entente.

A défaut de recevoir cette information dans le délai imparti, nous
devrons inscrire au certificat de dépôt la mention "indéterminée"
sous la rubrique "date de signature".

Recevez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Jay Lane Bailey pour

Jean-Pierre Lepage
agent de maîtrise.

C.C.: Société d'Electrolyse et de
Chimie Alcan Ltée. (Arvida)
Arvida, (Québec)
G7S 4L2

Société d'Electrolyse et de
Chimie Alcan Ltée. (Secal)
Beauharnois, (Québec)
J6N IW5.



Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 rue St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

'87 MAR 27 13:34

Mc

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative au comité conjoint de suivi sur l'horaire de travail 4-12-28 modifié intervenue entre la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Inc. (F.S.S.A.) et la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée.

Veuillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/11p.

pièces jointes:

ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ CONJOINT DE SUIVI
SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIÉ
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET : La FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

ATTENDU que la Fédération est dûment mandatée pour négocier la présente pour et au nom des syndicats suivants:

- 1 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 2 - LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.
- 3 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.

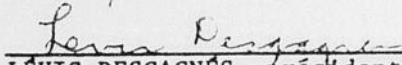
ATTENDU l'article traitant du comité de suivi de l'entente relative à un nouvel horaire de travail 4-12-28 modifié pour les employés de quart signée dans les installations de Jonquière, Beauharnois et Alma.

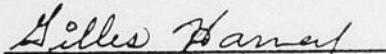
Les parties conviennent de créer un comité de suivi dont le mandat est le suivant:

- 1) Identifier les points positifs et négatifs soulevés par les travailleurs et l'employeur concernant cet horaire;
- 2) Rechercher, s'il y a lieu, une ou des solutions aux problèmes identifiés par les parties;
- 3) Procéder à une évaluation paritaire du degré de satisfaction des deux parties;
- 4) Étudier les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de 12 heures de l'horaire concerné.


EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir la Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses Syndicats mandataires ci-haut mentionné et la Société, tant pour elle-même que pour et au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce 1^{er} jour de juin 1986.

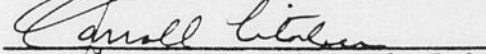
LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM INC. (FSSA)


LÉVIS DESGAGNÉS, président


GILLES HARVEY, secrétaire

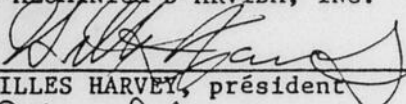
LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE

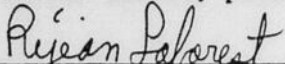

ROBERT SALETTE, vice.-p. régional


CARROLL LITALIEN, Dir. Rel. Ind.
Sécal, Québec

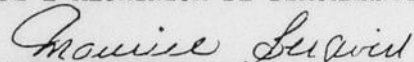
88
MAR 27 13:34
MLC

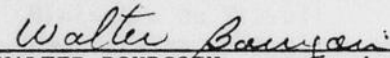
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.


GILLES HARVEY, président

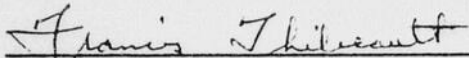

Réjean Laforest, secrétaire


LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.


MAURICE BERGEVIN, président


WALTER BOURGOÏN, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.


FRANCIS THIBEAULT, président


MARCEL SIMARD, secrétaire



Fédération des Syndicats
du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 rue St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Mc

87 MAR 27 13:34

E.C.G.T.
QUÉBEC

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative au comité conjoint de suivi sur l'horaire de travail 4-12-28 modifié intervenue entre la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium, Inc. (F.S.S.A.) et la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/11p.

pièces jointes:

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses	
Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 575 442	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.	Q-22435-82	
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

main
44300

type alp
13 2

94190

date de signature

86-06-

87-03-27

Horaires de travail 4-12-28 machépie

88 00 393 date de signature
Disp. 3

ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ CONJOINT DE SUIVI
SUR L'HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28 MODIFIÉ
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, une division
d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET : La FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment
mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats
affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

ATTENDU que la Fédération est dûment mandatée pour négocier la présente pour
et au nom des syndicats suivants:

- 1 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 2 - LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS,
INC.
- 3 - LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.

ATTENDU l'article traitant du comité de suivi de l'entente relative à
nouvel horaire de travail 4-12-28 modifié pour les employés de quart signée
dans les installations de Jonquière, Beauharnois et Alma.

Les parties conviennent de créer un comité de suivi dont le mandat est le
suivant:

- 1) Identifier les points positifs et négatifs soulevés par les travailleurs
et l'employeur concernant cet horaire;
- 2) Rechercher, s'il y a lieu, une ou des solutions aux problèmes identifiés
par les parties;
- 3) Procéder à une évaluation paritaire du degré de satisfaction des deux
parties;
- 4) Étudier les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de 12
heures de l'horaire concerné.

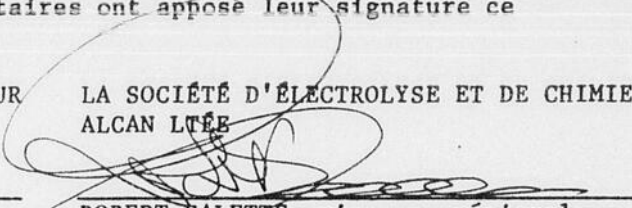
EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir la
Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses Syndicats
mandataires ci-haut mentionné et la Société, tant pour elle-même que pour et
au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont
représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce
ième jour de juin 1986.

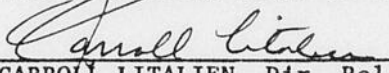
LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR
ALUMINIUM INC. (FSSA)


LÉVIS DESGAGNÉS, président


GILLES HARVEY, secrétaire

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE

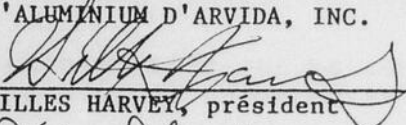

ROBERT SALETTE, vice.-p. régional

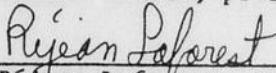

CARROLL LITALIEN, Dir. Rel. Ind.
Sécal, Québec

B.C.Q.T.
QUÉBEC

MAR 27 13 14

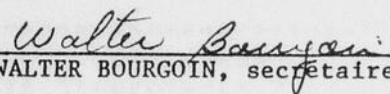
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.


GILLES HARVEY, président


Réjean Laforest, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.


MAURICE BERGEVIN, président


WALTER BOURGOÏN, secrétaire

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.


FRANCIS THIBEAULT, président


MARCEL SIMARD, secrétaire



3138-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:88-00304

DEPOSANT: ASSOCIATION

ACCREDITATION:Q-02225-002

```

*****
* SIGNATURE DEPOT ** DU AU ** NB *
* DATE: 87/03/13 87/03/27 ** DUREE: ** SAL: *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE ** L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A ** *
* JONQUIERE, QUE. ** *
* ** *
* G7S 4L2 ** 1924, BOUL. MELLON *
* ** JONQUIERE, QUEBEC *
* ** G7S 3H3 *
*****
* ** *
* ** MUNICIPALITE: 94420 *
* ** *
* ** ACTIVITE: 2950 *
* ** *
* ** AFFILIATION: IND. (NAT.) *
*****

```

REMARQUE
REGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION

SIGNATURE

88-01-13

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

PROCOLE D'ENTENTE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE, une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET: LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU SECTEUR ALUMINIUM (FSSA), dûment mandatée comme agent négociateur pour représenter ses syndicats affiliés, ci-après appelée "La Fédération"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION
ALCAN (RAPA-1980)
=====

ATTENDU QUE la Fédération est dûment mandatée pour la signature des présents par tous ses syndicats affiliés à savoir:

- 225-02
800304 1. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
- 225-03
800306 2. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (Section des employés de bureau)
- 225-05
800307 3. —LE SYNDICAT NATIONAL DES POLICIERS D'ALCAN SAGUENAY-LAC-ST-JEAN
- 225-02
800302 4. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (Section des employés du Centre de Recherche Arvida)
- 225-11
800300 5. LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.
- 207-01
800308 6. — LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC.
- 207-03
800309 7. — LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ALMA, INC. (Section des employés de bureau)
- 225-15
8800310 8. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DES POUVOIRS ÉLECTRIQUES DE SHAW ET CHUTE-À-CARON
- 225-14
8800311 9. —LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU (Exploitation, Énergie Électrique)
- 225-13
800303 10. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU POUVOIR D'ISLE-MALIGNE, INC.
11. LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM DU CANADA, LTÉE, PORT-ALFRED, Québec
12. LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM DU CANADA, LTÉE, PORT-ALFRED, QUÉBEC (Section des bureaux)
- 225-08
8800312 13. —LE SYNDICAT DES POLICIERS DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

87 MAR 27 1 36 36

~

ATTENDU QUE la Société et la Fédération conviennent de préciser l'interprétation et l'application du troisième alinéa du paragraphe 1.28 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) qui se lit comme suit:

"Nonobstant ce qui précède pour un membre dont la rémunération est constituée d'allocations de maladie, le mot "salaire" désigne lesdites allocations."

ATTENDU QUE la Société et la Fédération conviennent que les présentes modifications seront incorporées au régime ci-haut énuméré, que la Société et la Fédération représentant chaque unité de négociation énumérée ci-dessus ont négocié.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1° D'amender l'article 1 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), en ajoutant le paragraphe suivant:

"1.32 "Allocation de maladie" désigne pour un membre qui n'a pas cotisé pendant toute période de maladie avant le 1er janvier 1986, le montant des prestations versées après le 31 décembre 1985 au titre du Régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail régissant le contrat de travail d'un employé sauf que les allocations de maladie excluent les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage versées en 1986.

"Allocation de maladie" désigne pour les fins de la majoration du 1er juillet 1987 et à compter du 1er janvier 1987 ainsi que pour les années subséquentes, le montant des prestations au titre du régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail incluant les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage.

2° Les amendements décrits ci-dessus entrent en vigueur le 1er janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties, à savoir La Fédération, tant pour elle-même que pour et au nom de ses syndicats mandataires et La Société, tant pour elle-même que pour et au nom de la direction de ses établissements dont les employés sont représentés par ces Syndicats mandataires ont apposé leur signature ce 13 ième jour de mars 1987.

LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DU
SECTEUR ALUMINIUM (FSSA)

Louis Desjardins
Silves Hamer

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE

Charles K. L. L.
[Signature]

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec)	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
--	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		Voir: Produits Alcan Canada Ltée. TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-000558-83	Q-22435-02

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

87-08-30

94190

8800304

ENTENTE CONCERNANT L'EMBAUCHE A ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, QUÉBEC D'UN CERTAIN
NOMBRE DE SOUDEURS TRAVAILLANT PRÉSENTEMENT AU COMPLEXE JONQUIÈRE
ET FAISANT PARTIE DE LA ZONE ENTRETIEN ET SERVICE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (ARVIDA)
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée
Énergie électrique, Québec

ci-après appelées "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE
QUÉBEC (S.E.C.A.L.) INC.

ci-après appelés "le Syndicat".

87
NOV 25 14:30
M

B.C.G.T.
QUÉBEC

CONSIDÉRANT que tous les soudeurs réguliers d'Énergie électrique, Québec sont présentement au travail;

CONSIDÉRANT qu'Énergie électrique, Québec a des vacances d'emploi temporaire de soudeurs à combler;

CONSIDÉRANT que certains soudeurs travaillant au Complexe Jonquière sont intéressés à travailler pour Énergie électrique, Québec;

CONSIDÉRANT que la Société peut libérer un certain nombre de soudeurs du Complexe Jonquière pour combler des vacances d'emploi à Énergie électrique, Québec;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. La Société pourra embaucher à Énergie électrique, Québec, des soudeurs travaillant au Complexe Jonquière et intéressés à combler des vacances d'emploi temporaire pour une durée d'environ trois (3) mois.
2. Ces soudeurs seront considérés comme de nouveaux employés pour fins d'application de la convention collective de travail du Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. et n'acquerront aucun droit envers les employés déjà assignés de façon permanente ou temporaire à Énergie électrique, Québec. De plus, ces soudeurs n'acquerront pas de droits envers de nouveaux employés qui pourront être embauchés après l'embauche des soudeurs du Complexe Jonquière à condition que ces nouveaux ont atteint le statut d'employé régulier au sens de la convention collective de travail.

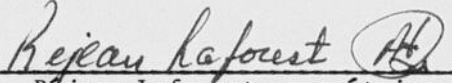
3. A la fin de leur assignation comme soudeurs à Énergie électrique, Québec, les employés visés par le paragraphe 2 seront réintégrés au Complexe Jonquière dans la même occupation et au même département qu'ils étaient lors de leur départ pour Énergie électrique, Québec. Si des mouvements de main-d'oeuvre, depuis leur départ, ne permettent pas de retourner dans le même département, ils seront réassignés en fonction de leurs droits. D'un commun accord, les parties pourront s'entendre pour permettre le retour au Complexe Jonquière d'un employé ou plus avant la fin de leur assignation.
4. Pour fins d'application au Complexe Jonquière, au retour de l'employé visé par le paragraphe 3, son ancienneté sera celle qu'il aurait eu s'il avait été administré par la convention collective de travail du Complexe Jonquière pendant son assignation à Énergie électrique, Québec.
5. Nonobstant le paragraphe 2:
 - a) Les vacances que les employés pourront prendre en 1987 lors de leur assignation à Énergie électrique, Québec, seront payées au taux correspondant à leurs vacances non prises au Complexe Jonquière.
 - b) Pour les premiers quatre-vingt-dix (90) jours à Énergie électrique, Québec, le régime applicable pour l'indemnité-maladie sera celui du Complexe Jonquière.
 - c) Pour fins d'application du paragraphe 19 de l'appendice B de la convention collective du Complexe Jonquière, pour les gains de vacances 1987-88, la Société devra tenir compte des gains réguliers et des gains de temps supplémentaire payés au Complexe Jonquière et à Énergie électrique, Québec.
 - d) Tout employé visé par le paragraphe 2 qui sera suspendu pour plus de cinq (5) jours ou congédié pour cause devra suivre la procédure de grief d'Énergie électrique, Québec, mais l'employé pourra être représenté conjointement par le Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. et par le Syndicat national des employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. Dans ces cas, l'ancienneté et le dossier des deux (2) installations (Complexe Jonquière et Énergie électrique, Québec) devront être considérés pour régler le grief.
 - e) Pour fins d'éligibilité aux congés statutaires, l'ancienneté du Complexe Jonquière sera ajoutée à celle d'Énergie électrique, Québec.
 - f) Le service continu accumulé à Énergie électrique, Québec se terminera dans l'accréditation du Syndicat des employés d'Énergie Électrique Québec (S.E.C.A.L.) Inc. au moment du retour au Complexe Jonquière.
6. Pour des raisons majeures et après un avis de trente (30) jours, une partie ou l'autre pourra mettre fin à cette entente.
7. La présente entente constitue un cas d'espèce et elle n'a rien à voir avec

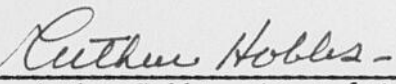
ce qui s'est fait historiquement et ne pourra en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans le futur.

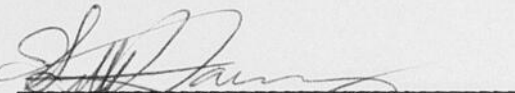
8. Si d'autres syndicats sont impliqués, des ententes distinctes devront être signées par les syndicats concernés.
9. Cette entente est effective à compter de l'embauche des employés à Énergie électrique, Québec et expirera lorsque tous les employés seront réintégrés au Complexe Jonquière ou au plus tard à l'expiration des conventions collectives de travail présentement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 17^e jour de juillet 1987.

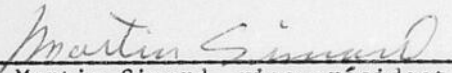
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.



Réjean Laforest, secrétaire


Arthur Hobbs, vice-président



Gilles Harvey, président

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE QUÉBEC (S.E.C.A.L.) INC.



Martin Simard, vice-président
par intérim

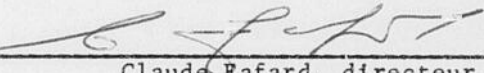

Réjean Blackburn, président
par intérim

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée


Robert Salette, vice-président régional


Cartoll Litalien, directeur
Relations industrielles, Sécac Québec


Robert Girard, surintendant du personnel
Énergie électrique, Québec


Claude Pafard, directeur
Énergie électrique, Québec



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

3138-5

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-07690

DEPOSANT: EMPLOYEUR

ACCREDITATION: Q-02225-002

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE: 87/01/01      87/07/22      ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          **          L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.          *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A          **          *
* JONQUIERE, QUE.          **          *
*          G7S 4L2          **          1924, BOUL. MELLON          *
*          **          **          JONQUIERE, QUEBEC          *
*          **          **          *
*          **          **          G7S 3H3          *
*****
*          **          *
*          **          MUNICIPALITE: 94420          *
*          **          *
*          **          ACTIVITE: 2950          *
*          **          *
*          **          AFFILIATION: IND. (NAT.)          *
*****

```

REMARQUE

MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES POUR LES
EMPLOYES DE LA CALCINATION DU COKE, DEPARTEMENT 821, USINE ARVIDA

SIGNATURE

27-10-15

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Region Q-22-01 Code d'activite 2950 (5) Affiliation autres (10) Numéro de dossier Q-2225-02

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 675 4L2	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1932, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
---	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.P1	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.P1	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.P1	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
QD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
QD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée. Q-22435-02		
TT-OD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

type 3
dep 1

[Handwritten signature]

87-01-01 dep 87-07-22
— au —

remarque: modification de l'horaire de travail de deux (2) heures pour les employés de la calcination du coke, département 821, usine Arvida

8707690

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 1500 - Édifice 102-A

Jonquière, Québec, Canada G7S 4L2



Le 15 juillet 1987.

COURRIER RECOMMANDÉ

Bureau du Commissaire général du travail
Édifice La Laurentienne
425 rue St-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

87
JUL 22 13:44

B. C. G. T.
QUÉBEC

À l'attention du greffier

Monsieur le greffier,

Veillez trouver sous pli en cinq (5) exemplaires dûment signés une entente relative à une modification de l'horaire de travail de douze (12) heures pour les employés de la calcination du coke, département 821, usine Arvida.

Veillez agréer, Monsieur le greffier, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Gerald Martel".

Gérald Martel

Département des Relations de travail

GM:GL

(Pièces jointes)

8707690

87 JUL 22 13:44

B. C. O. T.
QUÉBEC

ENTENTE RELATIVE A UNE MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES POUR LES EMPLOYES DE LA CALCINATION DU COKE, DEPARTEMENT 821, USINE ARVIDA

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida) ci-après appelée 'la Société',

Et: Le Syndicat National des Employé de l'Aluminium d'Arvida, Inc. ci-après appelé 'le Syndicat'.

1. La présente fait suite à la demande des employés de ce département de modifier l'horaire de travail de douze (12) heures actuellement en vigueur.
2. Les deux parties s'entendent pour que l'horaire ainsi modifié entre en vigueur le 29 décembre 1986.
3. Cette entente vaut pour tous les employés du département 821 qui sont présentement sur la cédule de douze (12) heures.
4. Les deux (2) parties s'entendent également pour amender les articles de la Convention collective de travail de la façon suivante:
 - 4.1 La clause 8.9 traitant des primes de transfert temporaire ne s'applique pas pour le départ et la fin de l'expérience s'il y a lieu.
 - 4.2 Pour l'application de la clause 7.2, l'employé sera considéré comme travailleur de quart travaillant normalement sur des quarts de douze (12) heures.
 - 4.3 Pour l'application de la clause 7.4, la journée normale de travail est une période de quart, normale et régulièrement cédulée de douze (12) heures.
 - 4.4 L'application de la clause 7.18 reste la même, sauf que l'employé pourra être payé un maximum de 3 périodes de 12 heures.
 - 4.5 La clause 4 de l'appendice 'B' ne s'applique pas. Le total des heures de vacances que l'employé aura choisi selon la nouvelle cédule ne devra pas excéder les heures auxquelles il aurait eu droit selon l'ancien horaire.
 - 4.6 La rémunération des congés statutaires demeure sur une base de huit (8) heures.
5. L'horaire de travail ainsi modifié apparaît en annexe.
6. L'employé de relève travaillera sur un horaire de travail de douze (12) heures soit de 8 h à 20 h alternant deux (2) semaines de quarante-huit (48) heures et une (1) semaine de vingt-quatre (24) heures.

7. La Société se réserve le droit de mettre fin à cette expérience en donnant un préavis de dix (10) jours. D'autre part, le Syndicat devra donner un préavis de trente (30) jours à la Société pour mettre fin à cette expérience.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 1^{er} jour de _____ janvier _____ 1987.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE

Réjean Laforest
Robert Bourque
Bill Murray

Samuel Litalien
[Signature]
[Signature]

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S							
							Décembre 86																											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20								
							D1		C2					A3		D4					B5		K1											
							Déc. Janvier 87																											
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17							
	C1		B2				D3		C4					A	5	K	4					B	1	A	2									
							Février																											
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Mars																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Avril																											
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Mai																											
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Juin																											
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Juillet																											
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Août																											
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Septembre																											
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Octobre																											
30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Novembre																											
27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2					B	3	A	4							
							Décembre																											
25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
	C	5	K	2				D	1	C	2					A	3	D	4					B	5	K	1							
							Janvier 88																											
22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19							
	C	1	B	2				D	3	C	4					A	5	K	4					B	1	A	2							
							Janvier 88																											
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9														
	C	3	B	4				D	5	K	3					A	1	D	2															

Cm: 20-8-20

D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D
B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	B	B
A	B	B	A	A	D	D	D	A	A	B	B	C	C	C	D	D	A	A	B	B	B	A	A	D	D	A	A
C	D	D	C	C	B	B	B	C	C	D	D	A	A	A	B	B	C	C	D	D	D	C	C	B	B	C	C

A	-	48	A	-	36	A	-	40	A	-	44
B	-	44	B	-	48	B	-	36	B	-	40
C	-	40	C	-	44	C	-	48	C	-	36
D	-	36	D	-	40	D	-	44	D	-	48



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

3138.5

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO:87-07691

DEPOSANT: EMPLOYEUR
ACCREDITATION:Q-02225-002

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  86/05/16   87/03/27  ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ** SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE *
* ALCAN LTEE          ** L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. *
* C.P. 1500, EDIFICE 102-A ** *
* JONQUIERE, QUE.     ** *
*                                     ** *
*                                     ** 1924, BOUL. MELLON *
*                                     ** JONQUIERE, QUEBEC *
*                                     ** *
*                                     ** G7S 3H3 *
*****
*                                     ** *
*                                     ** MUNICIPALITE: 94420 *
*                                     ** *
*                                     ** ACTIVITE: 2950 *
*                                     ** *
*                                     ** AFFILIATION: IND. (NAT.) *
*****

```

REMARQUE

NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL "4-12-28 MODIFIE" POUR LES EMPLOYES DE
QUARTS

SIGNATURE

27-10-15

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE, 255 EST, RUE CREMAZIE
QUEBEC G1R 4Z1 MONTREAL H2M 1L5
418 643-3208 514 873-2723

CC

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
---------------------	---------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) <i>C.P. 1500</i> <i>075 2125</i> <i>Jonquière</i>	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1937 <i>Boul.</i> Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec) G7S 3H3.
--	--

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.Pl	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.Pl	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.Pl	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.		Q-22435-02
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

mun
9.4420

type dep
3 2

86-05-16 dep 87-03-27
au

rem: nouvel horaire de travail "4-12-28 modifié" pour les employés de quarts

8707691



Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium Inc.

SIÈGE SOCIAL: 1924, MELLON, JONQUIÈRE (QUÉBEC) G7S 3H3. Tél.: (418) 548-4667

Jonquière, le 24 mars 1987

RECOMMANDE

Ministère du Travail
Commissaire général du travail
425 St-Amable
Québec (Québec)
G1R 4Z1

M.

87 MAR 27 13:35

B.C.G.T.
QUÉBEC

Service du dépôt des conventions collectives

Monsieur,

Nous vous incluons cinq (5) copies d'une entente relative à un nouvel horaire de travail "4-12-28 modifié" pour les employés de quarts que le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. a signée avec la Société d'électrolyse et de Chimie Alcan Ltée.

Veillez agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LA FEDERATION DES SYNDICATS
DU SECTEUR ALUMINIUM, INC.

Gilles Harvey

Gilles Harvey
secrétaire

GH/llp.

pièces jointes:

8707691

ENTENTE RELATIVE À UN NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL
"4-12-28 MODIFIÉ" POUR LES EMPLOYÉS DE QUARTS
=====

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (ARVIDA), une division d'Aluminium du Canada Ltée, ci-après appelée "La Société"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. ci-après appelé "Le Syndicat"

CONSIDÉRANT le vote positif des employés travaillant sur les horaires de quarts 21-6, 21-7 et 21-8 relativement à l'implantation d'un horaire "4-12-28 modifié";

Les parties s'entendent pour amender certains articles de la convention collective de travail de la façon suivante:

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

1. Cet horaire "4-12-28 modifié" est une cédule normale de travail au sens de l'article 7.7 de la convention collective de travail et comporte quarante (40) heures de travail par semaine en moyenne et compte des quarts de huit (8) heures et quatre (4) quarts de douze (12) heures sur un cycle de vingt-huit (28) jours.

L'horaire "4-12-28 modifié" annexé à la présente fait partie intégrante de l'entente.

2. Pour l'application de la clause 7.4 b), l'employé sera considéré comme travailleur de quarts travaillant normalement sur des quarts de huit (8) heures la semaine et des quarts de douze (12) heures la fin de semaine.

Leurs heures de travail seront normalement pendant la semaine de:

00:01 à 08:00 heures
08:00 à 16:00 heures
16:00 à 24:00 heures

et pour les samedis et les dimanches de:

00:01 à 12:00 heures
12:00 à 24:00 heures

Cependant, pour les samedis et les dimanches, les heures seront changées de 20:00 heures à 08:00 heures et de 08:00 heures à 20:00 heures en autant que la majorité des employés travaillant sur l'horaire "4-12-28 modifié" en exprime ainsi le désir; dans un tel cas, ce changement à l'horaire sera effectué dans un court délai.

M 87
13:31

B.C.G.T.
U.E.B.C.

L'employé sur la relève est considéré comme un travailleur de quarts qui travaille normalement sur le quart de jour de huit (8) heures à seize (16) heures du lundi au vendredi. Cet employé, assigné aux opérations continues, n'accumule pas et n'existe que pour permettre aux autres employés de quarts de prendre leurs journées accumulées.

3. Pour l'application de la clause 7.6, la semaine normale de travail étalée sera de quarante (40) heures. La semaine normale selon l'horaire sera de trente-six (36) heures, quarante-huit (48) heures, quarante-quatre (44) heures et quarante (40) heures ou tout autre nombre d'heures déterminé par la Société.

ACCUMULATION ET RELÈVE

4. L'horaire en annexe comporte un système d'accumulation d'heures travaillées et de récupération en congés des heures accumulées. En vertu de ce système d'accumulation récupération, la moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculé selon un cycle de vingt-huit (28) jours sera de quarante (40) heures.
5. Chaque employé travaille et accumule, par tranche de huit (8) heures et jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) heures, des périodes de temps qu'il devra prendre sous forme de congés à des périodes pré-déterminées par l'horaire. Pour ce faire, les huit (8) premières heures travaillées par l'employé, sauf le dimanche, dans la semaine de quarante-huit (48) heures selon l'horaire seront retenues et accumulées pour un congé subséquent établi conformément à l'horaire.
6. Sur chaque quart, dans chaque groupe d'employés où un employé de relève remplace, les employés accumulent et prennent leurs jours de congés accumulés à tour de rôle, pendant leur semaine où ils sont de jour tel que prévu par l'horaire "4-12-28 modifié".
7. Les heures accumulées seront payées à temps simple et au taux de salaire de base de l'occupation en vigueur au moment où l'employé a travaillé pendant la semaine de quarante-huit (48) heures.
8. Les gains seront accumulés et retenus jusqu'au moment où l'employé prendra ces congés selon l'horaire.
9. En aucun cas les congés accumulés déterminés par l'horaire ne peuvent être avancés, reculés, échangés ou refusés.
10. L'employé n'ayant pu accumuler en raison de toutes absences accumulera les huit (8) premières heures travaillées à son retour, sauf le dimanche.
11. Nonobstant l'article 10, l'employé n'ayant pu accumuler en raison de ses vacances verra huit (8) heures des dites vacances retenues et accumulées pour un congé subséquent établi selon l'horaire.

12. Nonobstant l'article 10, l'employé n'ayant pu accumuler lors et à cause d'une absence où il a bénéficié de prestations de maladie ou d'accident personnel ou industriel pourra entrer au travail lorsque n'ayant pas suffisamment de journées en banque pour sortir en congé selon l'horaire.

TRANSFERT

13. Les employés assignés à l'horaire "4-12-28 modifié" lors de son implantation devront utiliser les congés qu'ils ont accumulés selon leur ancien horaire pour les besoins en congés de relève de leur nouvel horaire "4-12-28 modifié". Lorsque ces besoins seront comblés et que les employés possèdent encore des congés accumulés en vertu de leur ancien horaire, ils pourront les prendre en congés à un moment convenant à la Société tout en tenant compte des préférences des employés et ce d'ici le 1^{er} mai 1987.

L'employé transféré de façon temporaire ou permanente à un emploi dont l'horaire de travail est la "4-12-28 modifié" devra se prévaloir de la modalité ci-haut décrite et prendre son surplus de congés en un temps convenant à la Société tout en tenant compte des préférences de l'employé et ce dans un délai d'un (1) an à partir de la date de son transfert.

14. Lors d'un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours sur un horaire sans accumulation, le nombre de jours accumulés demeure intact mais l'excédent de trois (3) jours accumulés peut être utilisé à un moment convenant à la Société tout en tenant compte des préférences de l'employé. Si le transfert est permanent, les jours accumulés en banque seront pris avant le début du transfert.
15. L'employé transféré pour plus de vingt-huit (28) jours à un emploi dont l'horaire de travail est la "4-12-28 modifié" pourra entrer au travail lorsque n'ayant pas suffisamment de journée en banque pour sortir en congé selon l'horaire.
16. Nonobstant le paragraphe 9, l'employé absent pour maladie ou accident alors qu'il devait prendre des congés accumulés, devra les prendre dès son retour au travail en autant que les besoins en congés de relève de l'horaire "4-12-28 modifié" sont comblés.
17. En tout temps, l'employé pourra s'enquérir auprès de son contremaître du nombre de jours de congés porté à son crédit.
18. Les clauses 7.5 et 8.9 traitant des primes lors des changements des heures de travail ne s'appliquent pas pour le départ de l'horaire "4-12-28 modifié".

ÉTALEMENT

19. L'exécution du travail sur chaque quart de cet horaire sera étalée sur la durée du quart.

VACANCES

20. La clause 4 de l'appendice B ne s'applique pas. Le total annuel des heures de vacances que l'employé aura choisi selon le nouvel horaire ne devra pas excéder les heures auxquelles il aurait eu droit selon son ancien horaire.
21. La ou les semaines de vacances se prennent par bloc de congés en congés. L'employé est limité à un maximum de quatre-vingt-huit (88) heures de vacances pour la période prévue à l'article 9 de l'Appendice B de la c.c.t.
22. Les semaines de vacances ne peuvent être fractionnées que pour les besoins de l'horaire "4-12-28 modifié". L'employé à qui il manquera huit (8) heures de vacances pour compléter son dernier bloc de vacances de congés en congés, pourra sortir en absence autorisée pour compléter ledit bloc ou bien entrer travailler.
23. Lors du choix des vacances, les employés pourront rattacher leurs vacances régulières avec leurs congés de relève tel que prévu par l'horaire.

CONGÉS DE DÉCÈS ET STATUTAIRES

24. L'application de la clause 7.18 reste la même sauf que l'employé visé par le premier paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum de deux (2) périodes de huit (8) heures et de deux (2) périodes de douze (12) heures.

L'employé visé par le deuxième paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum d'une période de huit (8) heures et de deux (2) périodes de douze (12) heures.

L'employé visé par le troisième paragraphe ne pourra être payé qu'un maximum d'une période de huit (8) ou douze (12) heures.
25. Aucun congé de décès ne sera payé si l'employé est en congé selon l'horaire.
26. La rémunération des congés statutaires énumérés à l'article 7.15 demeure sur une base de huit (8) heures.

CHANGEMENT

27. L'implantation de l'horaire "4-12-28 modifié" et la mise en application du système d'accumulation d'heures travaillées ne constitue pas un changement organisationnel au sens de la section XVII de la convention collective.

PAIE

28. L'employé sera rémunéré sur une base de quarante (40) heures par semaine sauf s'il s'absente avec ou sans autorisation.

Les quatre (4) premières heures travaillées par l'employé, sauf le dimanche, dans la semaine de quarante-quatre (44) heures selon l'horaire seront retenues et accumulées pour être payées dans la semaine de trente-six (36) heures.

L'employé n'ayant pu accumuler ce quatre (4) heures en raison de ses vacances, dans la semaine de quarante-quatre (44) heures selon l'horaire, verra quatre (4) heures des dites vacances retenues et accumulées pour être payées dans la semaine de trente-six (36) heures.

MISE À PIED ET TERMINAISON

29. Dans le cas de terminaison d'emploi, tous les gains acquis provenant des jours accumulés seront payés à l'employé au moment de la terminaison d'emploi.

Dans le cas de mise à pied, les gains correspondant aux journées accumulées seront retenus par la Société jusqu'au 30 juin suivant la mise à pied et si l'employé n'est pas réembauché avant cette date, il recevra les gains des dites journées accumulées.

S'il est réembauché avant le 30 juin, l'employé sera soumis à la modalité prévue à l'article 13 et le surplus de congés qu'il pouvait avoir lui sera alors payé.

IMPLANTATION ET EXPIRATION

30. L'implantation de l'horaire "4-12-28 modifié" se fera le 21 mai 1986 pour l'Électrolyse alors que pour l'usine Vaudreuil et la Coulée l'implantation se fera le 20 mai 1986. La présente entente expirera en même temps que la convention collective de travail soit le 30 août 1987.
31. Exclusivement pour les besoins d'implantation de l'horaire, les employés qui auront à travailler plus de quarante (40) heures dans la semaine se terminant le samedi 24 mai 1986 seront payés à temps simple alors que ceux qui auront à travailler moins de quarante (40) heures dans ladite semaine seront quand même payés pour quarante (40) heures.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

32. Sauf ce qui est prévu par ladite entente, la présente ne modifie en rien la convention collective de travail en vigueur.

COMITÉ CONJOINT DE SUIVI

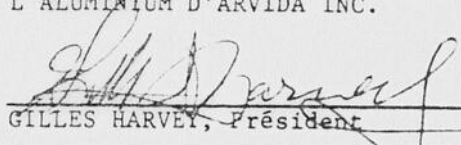
33. Les parties s'engagent à constituer un comité conjoint de suivi dont le mandat et le nombre de représentants seront déterminés par entente après la signature de la présente. Toutefois, le directeur des Relations industrielles Sécal Québec et le président de la Fédération des syndicats du secteur aluminium siégeront à ce comité.

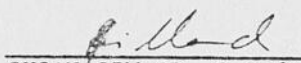
L'élaboration du mandat devra notamment tenir compte des sujets suivants:

- a) Le suivi et l'évaluation de l'horaire;
- b) Les questions de santé ayant trait aux quatre (4) quarts de douze (12) heures de l'horaire;
- c) La recherche de solutions aux problèmes soumis par les parties.


EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature en ce 16 ième jour de *mai* 1986.

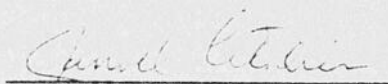
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE
L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.


GILLES HARVEY, Président


SUSAN SIMARD, Secrétaire

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE


ROBERT SALETTE, vice-président rég.


CARROLL LITALIEN, dir. Rel. Ind.
SÉCAL Québec

Region 02-01	Code d'activite 2950 (5)	Affiliation autres (10)	Numéro de dossier Q-2225-02
-----------------	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------

Noms et adresses

Employeur Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée. (Arvida) Arvida, (Québec) 075 413	Association Syndicat National des employés de l'Aluminium d'Arvida Inc. 1934, Boul. Mellon, Jonquière, (Secteur Arvida) Québec G7S 3H3.
---	---

4130-01

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
QD-1424 (71)	36	---	R.T.	Nouvelle accréditation	72-12-12	12-72-13789
QD-25-05-76	30		A.P1	Mod. nom empl.	76-05-28	CE-05-76-178
QD-49-10-76	39	76-11-09	A.P1	Transmission droits	77-07-11	CE-07-77-011
QD-004-03-79	36		A.P1	Transmission partielle	79-03-15	CE-03-79-172
				Voir Aluminium du Canada Limitée		Q-15101-02
OD-043-05-82	39	82-06-16	R.Co	Rejet	83-07-06	CT-83-07-010
OD-040-08-82	39	82-08-19	R.Co	Rejet	82-08-31	CT-82-08-393
OD-038-07-82	46	82-08-16	R.Co	Transmission partielle	82-08-31	CT-82-08-394
				Voir: Produits Alcan Canada Ltée.		Q-22435-02
TT-QD-43-05-82	39	Appel 83-07-20		TT-rejetée 83-09-14 Juge Morin	200-28-	000558-83

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Aluminium du Canada Limitée Q-2225-02

type 3 dep 1

87-03-27 dep 87-04-22
au

rem: modifications au régime d'ass-vie et de Pension Alcan (RAPA-1980) pour les employés à l'heure

8707684

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 1500 - Édifice 102-A

Jonquière, Québec, Canada G7S 4L2



Le 2 avril 1987.

COURRIER RECOMMANDÉ

Bureau du Commissaire général du travail
Édifice La Laurentienne
425 rue St-Amable, 2e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

87
AVR 22 14:07

B. C. G. T.
QUÉBEC

À l'attention du greffier

Monsieur le greffier,

Veillez trouver sous pli en cinq (5) exemplaires dûment signés une entente relative aux modifications au régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) pour les employés à l'heure.

Veillez agréer, Monsieur le greffier, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Gerald Martel".

Gérald Martel

Département des Relations de travail

GM:GL

(Pièces jointes)

8707684

ENTENTE

'87
AVR 22 14:07

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE, une division
d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "La Société"
ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.
ci-après appelé "Le Syndicat"

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION
ALCAN (RAPA-1980)
=====

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent de préciser l'interprétation et l'application du troisième alinéa du paragraphe 1.28 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) qui se lit comme suit:

"Nonobstant ce qui précède pour un membre dont la rémunération est constituée d'allocations de maladie, le mot "salaire" désigne lesdites allocations."

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent que les présentes modifications seront incorporées au régime ci-haut énuméré.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1° D'amender l'article 1 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), en ajoutant le paragraphe suivant:

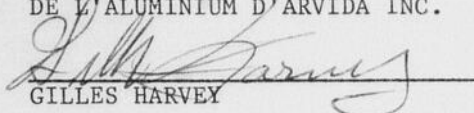
"1.32 "Allocation de maladie" désigne pour un membre qui n'a pas cotisé pendant toute période de maladie avant le 1er janvier 1986, le montant des prestations versées après le 31 décembre 1985 au titre du Régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail régissant le contrat de travail d'un employé sauf que les allocations de maladie excluent les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage versées en 1986.

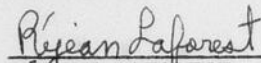
"Allocation de maladie" désigne pour les fins de la majoration du 1er juillet 1987 et à compter du 1er janvier 1987 ainsi que pour les années subséquentes, le montant des prestations au titre du régime de prestations en cas de maladie et d'accident décrit à la convention collective de travail incluant les prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage.

2° Les amendements décrits ci-dessus entrent en vigueur le 1er janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature en ce 23 ième jour de mars 1987.

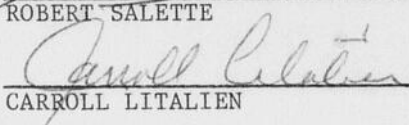
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.


GILLES HARVEY


RÉJEAN LAFOREST

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE


ROBERT SALETTE


CARROLL LITALIEN