

NOM

NO

07322-1

C.A.E. 1011 NO.CONV. 73221
AFFIL. 7 NB.EMPL. 16
EMP.CDUV. 0 ET.GEODG. 41660 40
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q22167006
DATE ENR.841203

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 073221

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: ABATTOIR DUBE INC.

ADRESSE: 455, 4E RANG (A)
 ST-CYRILLE DE WENDOVER, (A)
 CODE POSTAL: J0C1H0 (A)
 CODE ACTIVITE: 1011

*PARTIE SYNDICALE: NOM: UN. INT. TRAV. UNIS ALIM. & COMM.

LOCAL: 00625 (A) FEDERATION: 320 (A)
 CENTRALE: 07 (A) NO. ACC.: Q22167006 (A)

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 840531 (A) DATE DE DEPOT : 840910 (A)
 DATE EXPIRATION: 850930 (A) CODE ACTIVITE : 1011
 CODE MUNICIPAL : 41660 CODE DE REGION: 040
 EMPL. PART. COUV.: 00 CAT. PERS. VISE : 07
 TYPE UNITE NEG.: 01 ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT. CONVENTION: 01 C.C. MAITRESSE : 000000
 DUREE DE CONV. : 24 NBRE EMPLOYES : 000016
 NATURE DE CONV.: 0
 * ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :
 STAT. CONVENTION: DUREE DE CONV. :
 CATEGORIE EMPL.: NB. COLS BLANCS :
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : ARTICLES:
 REOUVERTURE: () DATE : ARTICLES:
 CLAUSE *ARTICLES* *FREQUENCE* * INDICES *
 - I.V.C. : () () () ()
 -FORFAIT : () () () ()
 -GENERALE: () () () ()
 -ENRICHI.: () () () ()

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 008 DATE: 841123 SEQ: 01
 ICTSN. - DATE: SEQ:

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

Archivé: faillite 88-09-14

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	1	2	2	0,3,0	5	1	2
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
37.01				37.01		→		→	

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIE

CONGES DE MALADIE					REGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITE
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DEPART	REMBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PERIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	PRESTATION ASS INVALIDITE	
17	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61	
0					1	70,0,0		1	0,5,0,0,0	0,2,6	3	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
				36.07(c)		36.03		36.07(c)		→		
										36.10		

I - REGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLEMENTAIRE

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX				REGIME DE RETRAITE				REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU REGIME COLLECTIF COMPLEMENTAIRE			
PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLEMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES					
17	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61					
0				1	0,5,0,0,0	1,5,0,0,0	0	1	0,5,0,0,0						
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12				
				36.03		36.07(a)		36.07		36.03 36.07(b)					

J - PERIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PERIODES DE REPOS JOURNALIER PAYEES		DUREE DE LA PERIODE DE REPAS		PERIODES DE REPAS PAYEES			PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES		PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PREVUES	CIRCONSTANCES	DUREE TEMPS SUPPLEMENTAIRE	PERIODES DE NETTOYAGE PAYEES	PREAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMEE								
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68						
0,6	0,1	4,0	0,0	9,9	9,3	0,8	0,0	9,9	9,2	2	0,3	0,6	0	0						
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15						
15.01		→		→		23.01		app. 8		34.01 34.02/4.03		→		15.04						

K - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

PREVU		CONGE POUR SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL				DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
PREVU	COMITE CONJOINT	PREVU	SALARIES LIBERES	REMUNERATION DU CONGE	PREVU	AUC. DISP.	AUC. PREC.	SALA. RIE	SYN. DICAT	DEL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNERATION	FORMATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNERATION AU RETOUR	
17	18	19	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	1	1	9,6	1	1	X							1	1	1	2	5	1	
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
25.														32.18		→			

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ETENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION		EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALARIE		PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANES		UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIES SUR LES LIEUX		REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS		PROLONGATION		APPLICATION TEMPS PARTIEL		PRESENCE DE DISCRIMINATION							
PREVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE	GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	AVC. DISP.	REP. SYND.	REG. ANC.	DUREE F.P.	HRES SUP.	COUT. R/R	HO. RAIRE	ECH. SAL.	TIT. EMP.	ENT. VET.	AUTRE				
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
	2	0	1	2	2	0			0		9	X															
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28
25.04		26.01		→		→				41.02																	

Codificateur ⁶⁷ 0164 Françoise Jacques Date ⁷⁰ 8/4/11/15 Vérificateur ⁷⁶ 01710 Denis Dechêne



4.2

AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

Code de transaction			Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
0 - Modification	1	1 - C.C. de base		de la convention	de l'amendement
5 - Amendements		2 - Amendement à la C.C.	073221	840910	
6 - Valeurs différées	6,3	3 - Valeur différée			

- 1 - Éliminer
- 2 - Rendre inactif
- 3 - Remplacer
- 4 - Ajouter

N° de la variable	Code d'action	Valeur de remplacement	Date d'entrée en vigueur
F15	4	1101001110110110000	830926 41.01
F15	4	1101001110110110001	840926
F14	4	100100100	830926
FV4	4	110100110	840926

Codificateur 004 Françoise Jacques Date 841115 Vérificateur 0710 Denis Duchêne
 Signature du responsable D.J. Date 84-11-16



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITE DE LA CONVENTION	DATE DE DEPOT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
01-3221	41	1011	84-12-10	

NUMERO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUEE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRECISE DE LA VARIABLE OU CARACTERISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ETE CODIFIEE
B-23	9.11	3.13	gratuit relatif à un travail effectué pour des emplois réservés par les conventions
		2.11	mensuel
B-24	*	10.02(1)	déjà révisé (2 semaines, 13 semaines)
D-13	9	13.01	garantie de 30 et 32 h. (en '85) sur une période de 40 h. (en '84)
E-19	9	19.11-19.11	révisé sur base des conventions
F-19	9	19.01	ceci 1 p. l'art. 19.01 des conventions à compter de 1985 - ceci 2
F-21	*	30.07(1)	à compter de 1 ^{er} juillet '84 - par conséquent
G-12	9	41.02	les conventions demeurent en vigueur pendant les négociations
H-10	9	24.03-24.03 24.03	lorsque le salarié travaille pendant 5 heures, il peut faire d'un travail et demi après le temps, révisé par les lois. 4) lorsque le travail se poursuit pendant plus de 4 h. après l'absorption de ses premières pipes (+) lorsque le salarié est appelé à débiter une journée de travail avant (6 heures (A.M.)).

1983 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 212

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

07322-1

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	Q 22167-06
Date	Signature 84-05-31	Réception 84-09-10	Durée	Du 83-09-26	Au 85-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 625 4645, rue d'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9 Att: <u>Mme Huguette Plamondon</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Abattoir Dubé Inc. 455, 41 ^{ème} Rang St-Cyrille de Wendover, Qc J0C 1H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-01</u> Activité <u>1011 XX (5)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

34/88

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-09-20

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

salariés pour juste cause appartenant à la direction de la Compagnie.

1.02

La Compagnie convient qu'elle ne transige aucun commerce directement ou indirectement avec une usine où il existe une grève sans le consentement de l'Union.

1983 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: ABATTOIR DUBE INC.
St-Cyrille de Wendover

ci-après désignée comme étant la "Compagnie"

Et UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food
and Commercial Workers International Union),
affiliée à la FAT-COI, et au Congrès du Travail
du Canada (CTC), ainsi qu'à la Fédération des
Travailleurs du Québec (FTQ) pour et au nom de
la section locale 625 représentant les salariés
de Abattoir Dubé Inc., St-Cyrille de Wendover,
Québec

ci-après mentionnée et appelée "l'Union"

PREAMBULE

Reconnaissant que le progrès de la Compagnie et le bien-être des salariés dépendent de la prospérité de l'entreprise en général, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'employeur et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité, les parties à cette convention conviennent mutuellement des dispositions prévues à cette convention.

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

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION

- 1.01 L'Union reconnaît que sous réserve des dispositions de cette convention, la direction et le fonctionnement de l'entreprise l'embauchage, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi (congédiement) et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés pour juste cause appartiennent à la direction de la Compagnie.
- 1.02 La Compagnie convient qu'elle ne transige aucun commerce directement ou indirectement avec une usine où il existe une grève sans le consentement de l'Union.

04 58 17 6:13

B. C. G. T.
QUÉBEC

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 1.03 La Compagnie convient qu'elle ne demande à aucun salariés ni n'exige de lui qu'il traverse une ligne de piquetage reconnue par l'Union.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif pour tous les salariés constituant l'unité de négociation telle que définie à l'Article 3 de cette convention.
- 2.02 La Compagnie ne négocie collectivement pendant la durée de cette convention avec aucune autre organisation ouvrière concernant ces salariés.

ARTICLE 3 - UNITE DE NEGOCIATION

- 3.01 L'unité de négociation incluant tous les salariés affectés directement ou indirectement à la production, et à ces fins, le terme "salarié(s)" se définit conformément à la section 3.02 de cet article.
- 3.02 Le terme "salarié(s)" utilisé dans cette convention inclut tous les salariés à taux horaire et hebdomadaire affectés au travail de production, livraison, expédition, réception et entretien à l'usine mais excluant les employés de bureau, les acheteurs et les vendeurs.
- 3.03 La Compagnie et l'Union conviennent que pendant la durée de cette convention, les personnes qui ne sont pas régies par la portée et la juridiction de cette convention et les employés exclus de l'unité de négociation tel que prévu aux sections 3.01 et 3.02 de cet article, ne peuvent être affectés à des tâches assujetties à cette convention, sauf dans les cas suivants:
- a) de retard;
 - b) d'absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas une (1) journée (cette période d'une (1) journée peut être extentionnée si les deux parties y conviennent);
 - c) d'initiation et d'entraînement des salariés au travail;
 - d) d'urgence (cas fortuit). Le terme "urgence" ne doit pas être interprété dans le sens d'activer ou d'accroître les opérations de l'usine.

Dans le cas d'un grief quant à l'interprétation, l'application et l'administration des dispositions ci-dessus mentionnées, ce grief est discuté entre le délégué en chef de l'Union et le surintendant et, si le grief n'est pas réglé, il est considéré à partir de la troisième étape de la section 8.05 de cette convention.

ARTICLE 3 - UNITE DE NEGOCIATION (suite)

- 3.04 Aux fins de cette convention, l'usage du genre masculin comprend également le genre féminin.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi:
- a) pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union dès la signature de cette convention;
 - b) pour tous les nouveaux salariés de devenir membres de l'Union dès leur première (lière) semaine de travail;
 - c) pour tous les salariés de payer l'adhésion (s'il y a lieu), les cotisations mensuelles et les contributions spéciales (s'il y a lieu) pendant la durée de cette convention, selon les dispositions de l'Article 5, Retenue syndicale.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite de déduire du salaire de chaque salarié lors de la première (lière) paye de chaque semaine de calendrier pendant la durée de cette convention, le montant des cotisations mensuelles de l'Union et de transmettre la somme totale des montants ainsi déduits avec une liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites au secrétaire-financier de la section locale, le ou avant le quinzième (15e) jour du mois de calendrier suivant.
- 5.02 Si le salarié n'a aucun salaire à son crédit lors de la première (lière) paye du mois de calendrier, la Compagnie fait la déduction lors de la deuxième (2e) paye de ce salarié durant ce mois.
- 5.03 Les contributions spéciales sont déduites des salariés membres de l'Union lors de la première (lière) paye qui suivra la date à laquelle l'Union avise la Compagnie.
- 5.04 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite, de déduire du salaire des nouveaux salariés les frais d'adhésion de l'Union lors de leur première (lière) paye suivant leur embauchage.
- 5.05 Les montant pour les frais d'adhésion et pour les contributions spéciales, s'il y a lieu, qui sont prélevés de la paye des salariés sont transmis au secrétaire-financier de la section locale avec une liste des salariés pour lesquels les déductions sont faites le ou avant le quinzième (15e) jour du mois de calendrier suivant.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE (suite)

- 5.06 L'Union convient que les frais d'adhésion, les cotisations mensuelles et les contributions spéciales (s'il y a lieu), sont prélevés pendant la durée de cette convention conformément à la constitution et aux règlements de l'Union. L'Union avise la Compagnie par écrit de la somme des frais d'adhésion, des cotisations mensuelles et des contributions spéciales autorisés par les membres selon les termes de la constitution et des règlements de l'Union.

ARTICLE 6 - DELEGUES

- 6.01 L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie s'engage à reconnaître des délégués qui sont des salariés ayant acquis leurs droits d'ancienneté de la Compagnie pour traiter des affaires concernant les salariés dans les départements de l'usine de la Compagnie.

Dès la signature de cette convention, l'Union remet à la Compagnie une liste des délégués et officiers de l'Union ainsi que des membres du comité des griefs. L'Union avise par écrit la Compagnie de tout changement dans cette liste.

L'Union convient que ses officiers, délégués et membres ne transigent aucune affaire d'Union (excepté tel que prévu aux Articles 6 et 7 de cette convention) durant les heures pour lesquelles ils sont payés par la Compagnie sauf avec la permission de celle-ci.

- 6.02 Il est reconnu qu'un délégué ou un officier de l'Union a des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union, et qu'il doit parfois enquêter, voir au règlement des griefs tel que prévu à cette convention et participer aux activités de l'Union qui tombent sous la juridiction de cette convention. A cette fin, pour ne pas intervenir avec la cédule régulière de travail, le délégué ou l'officier de l'Union avise son surveillant immédiat afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail le plus tôt possible, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure.

- 6.03 Un délégué de l'Union, ou, en son absence, le délégué en chef ou le président peut discuter avec le contre-maître de son département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment les sujets peuvent ne pas constituer un grief. Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un représentant de l'Union et un représentant de la direction.

ARTICLE 6 - DELEGUES (suite)

- 6.04 La Compagnie continue sa pratique de non discrimination envers les salariés, membres ou officiers de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres salariés membres de l'Union en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.
- 6.05 La Compagnie remet à l'Union lors de la signature de cette convention une liste de ses contremaîtres pour tous les départements de son usine et avise par écrit l'Union de tout changement dans cette liste.

ARTICLE 7 - COMITE DES GRIEFS

- 7.01 L'Union convient de nommer ou d'élire un comité des griefs formé de deux (2) salariés de la Compagnie, membres du comité de l'Union, pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées aux premières ou deuxième étapes décrites à la section 8.05 de cette convention. Le comité des griefs inclut le délégué en chef de l'Union.
- 7.02 Les assemblées du comité des griefs sont tenues à des heures compatibles avec les opérations de l'usine après entente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef de l'Union.
- 7.04 Le temps consacré par les membres du comité des griefs aux assemblées avec la direction durant la cédule des heures de travail de ceux-ci est payé au taux régulier, et au taux applicable lorsqu'en excès de celle-ci.
- 7.04 Un salarié peut être présent à cette assemblée sans perte de salaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DES GRIEFS

- 8.01 La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de griefs dont le but est de régler les griefs sur les lieux et aussi promptement que possible. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se font paisiblement et rapidement, afin d'éviter toute cause possible de friction.
- 8.02 Le ou les salariés ayant un grief peuvent être présents aux trois (3) étapes mentionnées à la section 8.05 de cet article. Lorsqu'un salarié le désire, il peut être accompagné de son délégué si lors d'une entrevue la direction est représentée par plus d'une personne. Si le salarié concerné est le délégué il peut être accompagné d'un autre délégué ou du délégué en chef.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

8.03 Si un salarié croit qu'il a un grief, il soumet son grief de la façon mentionnée à la section 8.05 de cet article, mais en attendant l'enquête et le règlement, il essaie de remplir fidèlement la tâche qui lui est assignée par son contremaître ou en l'absence de celui-ci par quelqu'officier supérieur de la Compagnie.

8.04 A moins d'entente écrite entre la Compagnie et l'Union de prolonger les délais entre chaque étape, un maximum de trois (3) jours ouvrables est alloué à chacune des trois (3) étapes successives de la section 8.05 de cet article, et à l'expiration de ces délais entre chaque étape, l'une ou l'autre des parties procède si elle le désire à l'étape suivante.

8.05 Toute dispute, désaccord ou allégation de grief sont discutés progressivement de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE:

Entre le délégué de l'Union accompagné ou non du salarié ayant un grief, et le contremaître du département où le salarié travaille. Si le taux de salaire ou la classification d'un salarié est modifié, le délégué du département doit en être informé.

Cette disposition n'exclut pas le droit du salarié de discuter avec son contremaître de toutes conditions concernant son emploi avec la Compagnie; cependant, pour les fins d'instituer un grief, la procédure ci-dessus mentionnée s'applique.

DEUXIEME ETAPE:

Entre le délégué en chef ou le président de l'Union accompagné ou non du délégué du département concerné et un représentant de la Compagnie, avec ou sans le contremaître du département. Les griefs présentés à cette étape sont soumis par écrit, décrivant la nature du grief.

TROISIEME ETAPE:

Entre le comité des griefs et la direction. Un représentant de l'Union peut assister à cette rencontre.

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

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 8.07 Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un salarié est réglé et que, résultant de ce règlement le salarié reçoit une augmentation de salaire, l'augmentation sera rétroactive à la date à laquelle le grief a été soumis par écrit pour la première fois à la Compagnie.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier du salarié concerné après douze (12) mois de la date à laquelle ladite mesure disciplinaire a été formulé.

ARTICLE 9 - RENVOI D'UN SALARIE

- 9.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis à pied par la Compagnie, il avise promptement un délégué ou un officier de l'Union qui doit, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit au surintendant ou à son représentant désigné dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables de la date de réception par le délégué en chef ou le président de l'Union de l'avis de mise à pied, de suspension ou de congédiement et le cas sera considéré à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs. Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'Article 10 de cette convention. Le délai de trois (3) jours ci-dessus mentionné est applicable à compter de la date de réception par le président ou le délégué en chef des avis de mise à pied ou de rappel.
- 9.02 La Compagnie avise par écrit le délégué en chef de l'Union le même jour ou dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables dans le cas d'un salarié qui est congédié, suspendu ou mis à pied.
- 9.03 Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage la décision du comité est assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie.
 - a) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi, ou
 - b) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, mais à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec rémunération partielle pour le temps perdu, ou
 - c) Le salarié est réinstallé à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, sans aucune rémunération pour le temps perdu, mais avec tous les droits acquis en vertu de cette convention, ou

ARTICLE 9 - RENVOI D'UN SALARIE

- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi du salarié est maintenue par le comité d'arbitrage.

9.04 Il est entendu que le temps perdu est calculé sur la base d'une semaine normale de travail et n'inclut aucune forme de paie supplémentaire.

ARTICLE 10 - COMITE D'ARBITRAGE

10.01 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un grief qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure de griefs et qui est soumis à un comité d'arbitrage, peut faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties de tenter un effort ultime pour régler le grief et éviter le recours à un comité d'arbitrage et par le fait même encourager le règlement des griefs entre les parties.

Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention peut être soumis par l'une des parties à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de la rencontre mentionnée à la troisième étape de la procédure de griefs. Ce délai peut être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.

10.02 Si un règlement ne peut être effectué par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention, le grief peut être soumis par l'Union ou la Compagnie à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie et un troisième membre agissant comme président, choisi après entente entre les deux parties. Dès la nomination du représentant de la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit, dans un délai de cinq (5) jours, nommer son représentant à défaut de quoi la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner le représentant de l'autre partie. Si un accord ne peut être conclu en dedans d'une (1) semaine quant au choix du président du comité, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la province de Québec de désigner le président du comité.

Le comité d'arbitrage siège en dedans de trois (3) semaines de sa nomination afin d'entendre les représentants des parties et rend une décision en dedans de trois (3) semaines de la date de la dernière séance du comité. Ces limites de temps peuvent être excédées par consentement mutuel des représentants des parties ou à la demande du président du comité d'arbitrage.

ARTICLE 10 - COMITE D'ARBITRAGE (suite)

- 10.03 A défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constitue la sentence arbitrale. La décision rendue par le comité d'arbitrage est finale et lie toutes les parties concernées.
- 10.04 Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage est limité à la considération de la cause qui lui est soumise et est assujetti aux dispositions de cette convention. Le comité d'arbitrage n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.
- 10.05 Aucun grief n'est défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularités techniques excepté dans le cas d'un grief qui n'aurait pas été présenté en conformité avec les dispositions de cette convention et le comité d'arbitrage a pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.
- 10.06 Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires du président du comité d'arbitrage sont acquittées à part égale par les parties. Chacune des parties paie les dépenses encourues par elle, incluant celle de ses représentants.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.01 A compter du 1er avril 1984, tous les salariés reçoivent une augmentation horaire de cinquante cents (0.50\$) et les taux d'embauchage et de base sont de sept dollars (7.00\$) l'heure.
- 11.02 A compter du 1er octobre 1984, tous les salariés reçoivent une augmentation horaire de soixante-quinze cents (0.75\$) et les taux d'embauchage et de base sont de sept dollars et soixante-quinze cents (7.75\$) l'heure.
- 11.03 A compter du 1er avril 1985, tous les salariés reçoivent une augmentation horaire de soixante-quinze cents (0.75\$) et les taux d'embauchage et de base sont de huit dollars et cinquante cents (8.50\$) l'heure.
- 11.04 La rétroactivité, pour chaque salarié, et les modifications sont telles que prévues au mémoire d'entente à cet effet.

ARTICLE 12 - REGLEMENTS DE LA CLASSIFICATION DES TACHES

- 12.01 Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été évaluées et classifiées conjointement par la Compagnie et l'Union selon un système

ARTICLE 12 - REGLEMENTS DE LA CLASSIFICATION DES TACHES (suite)

convenu entre les parties et ci-après appelé "évaluation et classification des tâches", tel que décrit et défini à l'Appendice "A" ci-attaché et formant partie intégrante de cette convention.

- 12.02 Les salariés sont payés les taux de salaire prévus à l'Appendice "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés, pour toutes les heures ainsi travaillées.
- 12.03 Les nouveaux salariés, c.-à-d. les salariés à l'essai sont payés les taux de salaire prévus à l'Appendice "A" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés. Le taux de base prévaudra pour les salariés à l'essai.
- 12.04 Nonobstant l'application des taux de salaire prévus à l'Appendice "A", les salariés qui étaient à l'emploi de la Compagnie lors de la signature de cette convention conservent en tout temps le taux de salaire (à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches à des taux plus élevés) qu'ils recevaient immédiatement avant la mise en vigueur du système d'évaluation et de classification des tâches, quelles que soient les tâches qu'ils accomplissent, et ils ont droit à toutes les augmentations de salaire prévues à cette convention.
- 12.05 Lorsqu'un salarié accomplit une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille cinquante pourcent (50%) ou plus de son temps à cette tâche, il est payé le taux de salaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.
- 12.06 Lorsqu'un salarié accomplit temporairement une tâche dont le taux est moins élevé, il reçoit son taux régulier.
- 12.07 Lorsqu'un salarié est transféré d'une tâche dont le taux de salaire est plus élevé à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, il conserve le taux de salaire le plus élevé pour une période de huit (8) semaines, incluant les mises à pied, après quoi il est payé le taux le moins élevé, sous réserve des dispositions de la section 12.04 ci-dessus.
- 12.08 Lorsqu'un salarié volontairement demande à être transféré à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, ou qu'à cause de raison de santé il est incapable d'accomplir son travail, est payé le taux de salaire de la tâche à laquelle il est transféré.
- 12.09 Lorsqu'à cause des fluctuations de l'entreprise un salarié est transféré de la tâche qu'il accomplissait régulièrement à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé et que ce salarié conserve son taux de

ARTICLE 12 - REGLEMENT DE LA CLASSIFICATION DES TACHES (suite)

salaire en vertu des dispositions de la section 12.04 qui précède, ce salarié est affecté à la tâche qu'il accomplissait antérieurement pourvu que cette tâche devienne vacante dans un délai de douze (12) mois à compter de la date de son dernier transfert. Si cette tâche devient vacante après l'expiration de douze (12) mois, les dispositions de la section 32.13 de cette convention s'appliquent.

- 12.10 Lorsque'une tâche vacante est affichée selon les dispositions de la section 32.13 de cette convention et que les salariés dont le taux de salaire qui est protégé en vertu des dispositions de la section 12.04 qui précède est équivalent ou supérieur au taux de la tâche qui est affichée, la Compagnie peut affecter à cette tâche le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux-ci pourvu que ce salarié ait plus d'ancienneté que le postulant.
- 12.11 a) Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération ou qu'une tâche est modifiée, la Compagnie établit le taux d'évaluation et la classification de cette tâche et elle avise par écrit l'Union dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche, ou de la tâche modifiée, de l'évaluation et de la classification de cette tâche.
- b) En évaluant le taux d'une nouvelle tâche, ou d'une tâche modifiée, les parties tiennent compte des tâches semblables dans l'usine concernée.
- c) En cas de désaccord, l'Union avise par écrit la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de l'établissement du taux par la Compagnie et cet avis signifie que l'Union désire soumettre un grief à cet effet. Ce grief est considéré à partir de la troisième (3e) étape de la procédure des griefs, Article 8 de cette convention. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche.
- 12.12 L'Appendice "A", système d'évaluation et de classification des tâches, est basé sur une graduation établissant un écart de huit cents (0.08\$), entre chaque grade de la classification des tâches, grade 0 étant le taux de base.
- 12.13 La Compagnie et l'Union conviennent que toutes les tâches actuellement accomplies par des salariés de sexe masculin, si accomplies en aucun temps par des salariés de sexe féminin, sont rémunérées au taux de salaire applicable aux salariés de sexe masculin.
- 12.14 Dans une période n'excédant pas un (1) mois de la date de la signature de cette convention, la Compagnie remet au délégué en chef de l'Union une liste des taux de salaire des salariés régis par cette convention, et sub-

ARTICLE 12 - REGLEMENT DE LA CLASSIFICATION DES TACHES (suite)

séqueusement l'avise par écrit de tous changements dans les taux de salaire.

- 12.15 Lorsqu'un salarié est mis à pied et est subséqueusement rappelé au travail en vertu des dispositions de cette convention, le salaire de ce salarié n'est pas inférieur à celui qu'il recevait lors de sa mise à pied, plus les augmentations de salaires prévues à cette convention.
- 12.16 Lorsqu'un salarié est réembauché, il a droit aux augmentations de salaires prévues à cette convention, en excès du salaire qu'il recevait lors de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 13 - PRIMES D'EQUIPE, SAMEDI ET DIMANCHE

- 13.01 Les salariés qui travaillent sur des équipes commençant entre 12h00 (midi) et 1:00 a.m. recevront une prime horaire de trente-cinq cents (0.35\$) pour chaque heure travaillée.
- 13.02 Les primes mentionnées à la section 13.01 de cet article sont intégrées au taux horaire ou hebdomadaire régulier des salariés.

ARTICLE 14 - FETES PUBLIQUES

- 14.01 La Compagnie paie à tous les salariés huit (8) heures à leur taux régulier, qu'ils travaillent ou non, pour chacun des fêtes publiques ci-après mentionnées:
- | | |
|---------------------------|--|
| Jour de l'An | Fête du Travail |
| Lendemain du Jour de l'An | Jour de l'Action de Grâces |
| Lundi de Pâques | Noël |
| Fête de Dollard | Lendemain de Noël |
| St-Jean-Baptiste | Une fête additionnelle durant la deuxième (2e) année de cette convention, doit être cédulée d'avance par les deux parties. |
| Jour de la Confédération | |
- 14.02 Les salariés qui volontairement travaillent l'une des fêtes publiques ci-dessus mentionnées sont payés les heures normalement cédulées à leur taux régulier et sont payés en surplus une fois et demie (1-1/2) jusqu'au 30 septembre 1983 et par après deux (2) fois leur taux régulier pour toutes les heures travaillées.
- 14.03 Un salarié absent le jour ouvrable régulièrement cédulé précédant ou suivant immédiatement l'une des fêtes publiques ci-dessus mentionnées n'a droit à aucun paiement pour cette fête à moins qu'il n'ait obtenu la per-

ARTICLE 14 - FETES PUBLIQUES (suite)

mission de s'absenter ou n'ait été absent pour cause de maladie ou raison valable (avec preuve). La Compagnie avise l'Union par écrit du nom des salariés qui ne reçoivent aucun paiement pour l'une de ces fêtes publiques.

- 14.04 Si l'une de ces fêtes publiques survient un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant immédiatement la fête est observé, et si le lundi est également une fête, le jour suivant ou le vendredi suivant est observé en lieu du lundi
- 14.05 Aucune fête publique autre que celles mentionnées à la section 14.01 n'est observée. Les salariés qui travaillent les autres jours de fête (dimanche et samedi exceptés) sont payés à leur taux régulier. Si quelque fête spéciale et unique est proclamée par les gouvernements fédéral ou provincial, cette fête est observée et les salariés travaillant ce jour-là sont payés leur taux régulier.
- 14.06 Les fêtes publiques mentionnées à la section 14.01 de cet article qui surviennent durant le congé d'un salarié qui reçoit une indemnité de l'assurance-collective ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ne sont payées.
- 14.07 Les salariés mis à pied ou rappelés dans la semaine où survient l'une de ces fêtes publiques ou dans la semaine qui précède ou qui suit reçoivent le paiement des heures cédulées au taux régulier pour cette fête pourvu que les salariés travaillent les jours de leur avis de mise à pied ou se rapportent au travail lors de leur rappel.

ARTICLE 15 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 15.01 Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement constituent la journée régulière de travail, et quarante (40) heures par semaine constituent la semaine régulière de travail.
- 15.02 La Compagnie établit une cédule des heures de travail pour chaque jour de la semaine du lundi au vendredi inclusivement, mais excluant les fêtes publiques mentionnées à la section 14.01 pour chaque département, indiquant clairement les heures normales d'arrivée au travail et de départ pour chaque jour de la semaine. Les cédules des heures de travail actuellement en vigueur ne peuvent être altérées, modifiées ou changées sauf par entente entre la Compagnie et l'Union. Les cédules des heures de travail ci-mentionnées sont décrites et définies à l'Appendice "B" ci-attaché qui est partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 15 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL (suite)

15.03 Dans l'éventualité de refus des officiers de l'Union d'accorder leur consentement à un changement ou à une modification à une cédule des heures de travail, les parties à cette convention conviennent que les représentants respectifs de l'Union et de la Compagnie ont l'opportunité, s'ils le désirent de se consulter dans le but d'en arriver à une entente.

15.04 Lorsque la Compagnie et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail ou d'établir une nouvelle cédule, les salariés concernés reçoivent un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables incluant les fêtes publiques, et de plus, la mise en vigueur de cette cédule modifiée, changée ou nouvelle coïncide avec le début de la semaine de calendrier.

Lorsqu'un salarié est transféré sur une autre cédule déjà existante et apparaissant à l'Appendice "B" dans des circonstances autres que celles prévues au paragraphe qui précède, son transfert coïncide avec le début de la semaine de calendrier, et le salarié a droit à un avis minimum de soixante (60) heures à cet effet. Dans les cas où cet avis serait moindre que soixante (60) heures, le salarié est rémunéré à son taux régulier pour chaque heure en deçà de soixante (60) heures. Aux fins du calcul de cet avis, la période de soixante (60) heures doit s'étendre entre le début de la dernière cédule de travail du salarié et le début de la cédule de travail à laquelle le salarié est transféré.

15.05 Aux fins de cette convention, le taux régulier pour les salariés payés à taux horaire signifie le salaire horaire payé au salarié pour les heures régulières de travail tel que défini aux sections 15.01 et 15.02 de cet article, mais excluant les primes mentionnées à l'Article 13 de cette convention.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

16.01 Le temps en excès de la cédule de travail quotidienne, tel que mentionné à la section 15.01 ainsi qu'à la section 15.02 de cette convention est considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, l'Union convient que le délégué et/ou le délégué en chef encouragent les salariés à travailler des heures supplémentaires si nécessaires.

16.02 La Compagnie paie une fois et demie (1-1/2) leur taux régulier à tous les salariés pour tout le temps travaillé en dehors des heures prescrites par la cédule normale de travail pour chaque jour de la semaine.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 16.03 Un salarié qui travaille en excès de treize (13) heures consécutives est payé deux (2) fois son taux régulier pour le temps ainsi travaillé.
- 16.04 Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier.
- 16.05 Tout travail accompli le samedi est rémunéré à raison d'une fois et demie (1-1/2) le taux régulier excepté pour les heures ainsi cédulées.
- 16.06 La Compagnie s'efforce de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les salariés accomplissant le même genre de travail dans un département.
- 16.07 Le "taux applicable" lorsque mentionné dans cette convention signifie ou une fois et demie (1-1/2) le taux régulier, ou deux (2) fois le taux régulier, ou deux fois et demie (2-1/2) le taux régulier, selon les dispositions de cette convention.

ARTICLE 17 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 17.01 La Compagnie convient de garantir à chaque salarié, une paye de trente (30) heures et à compter du 1er avril 1985, trente-deux (32) heures à taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions suivantes. Les primes prévues à l'Article 13 ainsi que les primes pour les fêtes publiques prévues à l'Article 14 de cette convention ainsi que le temps supplémentaire ne sont pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.
- 17.02 Le salaire des salariés payés sur une base hebdomadaire est garantie pour chaque semaine entière de travail où le salarié est à la disposition de la Compagnie. Les primes prévues à l'Article 13 de cette convention ainsi que le temps supplémentaire ne sont pas incluse dans ladite garantie.
- 17.03 La paye pour les fêtes publiques (mentionnées à l'Article 14 de cette convention) qui surviennent le samedi, jour non ouvrable, est exclue de la garantie hebdomadaire.
- 17.04 La Compagnie ajuste les équipes proportionnellement au travail disponible ou anticipé en tenant compte des changements appréciables de température. La Compagnie est libre de distribuer le travail dans les départements et de transférer les salariés d'un département à un autre par ordre d'ancienneté, compte tenu de l'habileté.

ARTICLE 17 - GARANTIE HEBDOMADAIRE (suite)

- 17.05 Les salariés accomplissent les tâches que la Compagnie leur assigne. Si un salarié refuse d'accomplir le travail qui lui est assigné, la Compagnie est relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par ce salarié, pourvu que celui-ci puisse accomplir le travail assigné.
- 17.06 Lorsqu'un salarié est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée alors qu'il est cédulé pour travailler, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- 17.07 Un salarié embauché après le premier jour de la semaine de paye a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des heures de travail prévues au paragraphe 15.01 divisées également entre les jours de travail cédulés.

ARTICLE 18 - GARANTIE QUOTIDIENNE

- 18.01 Tout salarié à taux horaire qui est appelé au travail et renvoyé pour la journée pour quelque cause dont il n'est pas responsable reçoit pour cette journée au moins trois (3) heures et à compter du 1er octobre 1984 quatre (4) heures de paye au taux applicable ou régulier, selon les dispositions de cette convention.

ARTICLE 19 - GARANTIE - URGENCE

- 19.01 Un salarié ayant quitté la propriété de la Compagnie et rappelé à n'importe quel moment en dehors de sa cédule d'heures de travail est libéré lorsque le travail d'urgence est terminé et est payé au taux applicable pour les heures travaillées, ou un minimum de trois (3) heures, et à compter du 1er octobre 1984 quatre (4) heures au taux applicable, selon la méthode qui est la plus avantageuse au salarié. Advenant que le travail d'urgence n'est pas terminé au moment où la cédule régulière du salarié débute, les dispositions qui précèdent s'appliquent et le salarié est payé à son taux régulier dès le début de sa cédule régulière.

ARTICLE 20 - GARANTIE - ACCIDENT

- 20.01 Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subit aucune perte de salaire pour les heures cédulées ainsi perdues le jour de l'accident ou pour tout autre jour si, conséquemment à cette blessure il requiert un traitement médical selon les directives du département médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie, pourvu que cette disposition ne soit pas à l'encontre de la loi.

ARTICLE 21 - GARANTIE - JURE - TEMOIN

21.01 Un salarié assigné pour comparaître ou pour remplir des fonctions comme membre du grand jury ou assigné comme témoin est payé la différence entre ce qu'il aurait reçu comme salaire pour ses heures cédulées et ses honoraires comme juré ou comme témoin assigné. Le salarié avise son contremaître aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou comme témoin.

La Compagnie peut exiger que le salarié soumette un certificat de service d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement prescrit par cette clause. Le salarié se rapporte à son contremaître dès qu'il est libéré par la Cour.

ARTICLE 22 - CONGE - DEUIL

22.01 Lors du décès du conjoint du salarié, la Compagnie lui accorde un congé payé pour les jours de travail pour lesquels le salarié aurait été payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours, précédant et incluant le jour des funérailles ou au plus tard trois (3) jours suivant le jour des funérailles.

22.02 Lors du décès d'un enfant, du père ou de la mère du salarié, le salarié a droit à deux (2) jours payés à son taux régulier pour la journée des funérailles et les journées précédant ou suivant les funérailles, à condition que ces jours d'absence soient des jours ouvrables du salarié.

22.03 Lors du décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié, le salarié a droit à un (1) jour de congé payé à son taux régulier pour la journée des funérailles à condition que ce jour d'absence soit un jour ouvrable du salarié.

22.04 Le salarié dont le conjoint donne naissance à un enfant, a droit à une (1) journée de congé chômée et payée, dans les trois (3) semaines suivant la naissance.

ARTICLE 23 - PERIODES DE REPOS

23.01 La Compagnie accorde aux salariés des périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant la première et durant la seconde moitié d'une cédule régulière quotidienne d'heures de travail. Pour des fins d'accommodement, ces périodes de repos sont cédulées. Il ne sera pas demandé aux salariés de travailler plus de deux heures et quarante-cinq minutes (2:45 hres) sans une période de repos.

ARTICLE 23 - PERIODES DE REPOS (suite)

- 23.02 Une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable est accordée aux salariés travaillant des heures supplémentaires tel que cédulé à l'Appendice "B" de cette convention.

ARTICLE 24 - ALLOCATION DE REPAS

- 24.01 Excepté dans les cas particuliers, il n'est pas demandé aux salariés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une heure et demie (1-1/2) après le temps cédulé sans une période pour le repas. Si les salariés travaillent au delà de ces limites après le premier repas, la Compagnie fournit ou paie le deuxième repas et alloue trente (30) minutes au taux applicable pour cette période de repas.
- 24.02 Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas est fourni ou payé et trente (30) minutes au taux applicable sont allouées pour ladite période de repas. Cette disposition s'applique pour chaque quatre (4) heures consécutives de travail. Lorsque la Compagnie ne fournit pas le repas, elle paie une somme de six dollars (6.00\$) pour chaque repas.
- 24.03 Les salariés appelés à débiter une journée de travail avant six heures (6:00 hres) ont droit à une période de repas de trente (30) minutes au taux applicable.
- 24.04 La Compagnie convient de considérer toutes suggestions que l'Union juge à propos de soumettre concernant la bonne tenue et l'administration de la cafétéria en ce qui a trait aux règlements d'hygiène et à l'espace réservé pour la consommation des repas.

ARTICLE 25 - SECURITE ET SANTE

- 25.01 La Compagnie s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.
- 25.02 La Compagnie adopte des mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi et fait un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés.
- 25.03 L'Union peut à l'occasion soumettre des recommandations à cet effet et a le droit, si elle le juge à propos, de formuler un grief si la Compagnie ne fait pas le nécessaire pour appliquer les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés.

ARTICLE 25 - SECURITE ET SANTE (suite)

- 25.04 Tous les appareils protecteurs et l'équipement vestimentaire pour protéger adéquatement les salariés contre les accidents sont fournis gratuitement par la Compagnie et demeurent sa propriété.
- 25.05 La Compagnie prévoit que des personnes qualifiées et responsables soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux salariés blessés au travail et adopte des mesures adéquates pour donner des soins médicaux aux salariés.

ARTICLE 26 - VETEMENTS DE TRAVAIL

- 26.01 La Compagnie fournit et blanchit gratuitement tous les vêtements de travail. Les capots blancs, les chemises blanches, les pantalons et manteaux de caoutchouc, les couvre-chef, les tabliers en toile huilés, les bottes de caoutchouc, les manteaux et chaussures thermiques aux salariés des chambres froides, ainsi que tout appareil vestimentaire nécessaire au travail sont fournis gratuitement par la Compagnie. Ces vêtements et article de travail, lorsqu'usés sont remplacés gratuitement par la Compagnie et demeurent sa propriété, le tout conformément aux ententes intervenues avec les officiers des différends locaux.

ARTICLE 27 - OUTILS DE TRAVAIL

- 27.01 La Compagnie fournit tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande, ainsi que les fourreaux (incluant les ceintures pour ceux-ci qui sont fournies par la Compagnie lorsque celles présentement en usage sont défectueuses) nécessaires pour le travail des salariés les utilisant, ainsi que tous les instruments de travail nécessaires au salarié pour accomplir son travail, le tout sujet à l'établissement de règlements jugés nécessaires afin de prévenir les abus. Ces outils et matériel de travail demeurent la propriété de la Compagnie. La Compagnie maintient sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

ARTICLE 28 - PAIEMENT POUR ACCIDENT AU TRAVAIL

- 28.01 La Compagnie convient de combler la différence entre le salaire régulier d'un employé blessé au travail et le montant payé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables d'absence.

ARTICLE 29 - AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 29.01 La pratique actuelle concernant l'aiguisage des couteaux est maintenue; et la Compagnie accorde aux salariés le temps nécessaire pour aiguiser les couteaux. La Compagnie se réserve le droit d'assigner cette tâche à un salarié.

ARTICLE 30 - AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

- 30.01 La Compagnie permet aux officiers de l'Union qui sont des salariés de la Compagnie d'afficher des avis d'assemblées de l'Union ou tout autre avis intéressant les membres de l'Union sur les tableaux habituellement employés à cet effet.

ARTICLE 31 - NUMERO MATRICULE

- 31.01 La Compagnie convient d'aviser par écrit le délégué en chef ou le président de l'Union lorsque le numéro matricule d'un salarié est changé, si applicable.

ARTICLE 32 - ANCIENNETE

- 32.01 Sous réserve des dispositions de cet article, l'ancienneté signifie le service accumulé à l'emploi de la Compagnie depuis la date d'embauchage du salarié. Cette ancienneté ne s'applique qu'aux salariés visés par cette convention, c.-à-d. au sein de l'unité de négociation.
- 32.02 Les salariés qui sont transférés à une occupation exclue de l'unité de négociation et par la suite assignés par la Compagnie à des tâches incluses dans l'unité de négociation conservent l'ancienneté qu'ils possédaient, au moment du premier transfert.
- 32.03 Pour les seules fins de cet article, toutes les autres dispositions de la convention s'appliquant, les nouveaux salariés de moins de quatre (4) semaines de service sont considérés comme à l'essai (probation) et n'ont pas d'ancienneté. Après quatre (4) semaines de service, leur ancienneté est établie de la date de leur embauchage.
- 32.04 Les salariés sont considérés comme partagés en deux (2) groupes:
- a) ceux qui sont à l'essai (probation), c.-à-d. les salariés de moins de quatre (4) semaines de service;
 - b) ceux qui ont l'ancienneté d'usine, c.-à-d. les salariés qui ont quatre (4) semaines et plus à l'emploi de la Compagnie.

ARTICLE 32 - ANCIENNETE (suite)

A l'occasion d'une telle réduction de personnel, le salarié ayant l'ancienneté d'usine aura le droit de préférer la mise à pied à un transfert.

32.06 Dans l'éventualité d'une augmentation du personnel, les salariés ayant l'ancienneté d'usine sont rappelés par ordre d'ancienneté.

32.07 Le droit d'un salarié d'être rappelé au travail est limité par l'échelle suivante:

<u>Ancienneté</u>	<u>Droits de rappel</u>
Plus de 4 semaines jusqu'à 6 mois	Temps équivalent à la moitié de son service
Plus de 6 mois	Temps équivalent à sa période de service jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Un salarié qui retourne au travail durant sa période de droit au rappel accumule l'ancienneté durant sa période de mise à pied jusqu'à concurrence d'un (1) an.

32.08 Les salariés à l'essai (probation) qui ont deux (2) semaines ou plus de service continu, si mis à pied et réengagés ultérieurement, sont crédités pour leur service antérieur s'ils complètent la période d'essai en dedans de neuf (9) mois à partir de leur date originale d'emploi.

32.09 Un salarié qui a plus de quatre (4) semaines de service et qui est mis à pied et plus tard réengagé en dedans d'un (1) an, a droit à son ancienneté à compter de sa date d'embauchage.

32.10 L'ancienneté d'un salarié est considéré comme interrompue, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher, si:

- a) le salarié quitte volontairement le service de la Compagnie ou est congédié pour juste cause;
- b) le salarié néglige de retourner au travail lorsque rappelé ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de la part de la Compagnie. La présente méthode de communication, un télégramme ou à défaut un avis expédié par courrier recommandé adressé au salarié à la dernière adresse connue de la Compagnie constituent un effort raisonnable de la part de celle-ci. Si dans les quatre-vingt-seize (96) heures de la date de cet

ARTICLE 32 - ANCIENNETE (suite)

avis le salarié néglige de retourner au travail ou n'avise la Compagnie qu'il se rapporte dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours, la Compagnie a le droit de présumer que ledit salarié a volontairement quitté son emploi.

Dans le cas où un salarié avise la Compagnie qu'il ne peut retourner immédiatement au travail, une date ultérieure est convenue avec la Compagnie afin que la date de son retour au travail n'implique pas de frais supplémentaires pour la Compagnie, c.-à-d. l'avis de mise à pied et le paiement d'heures garanties. Dans l'intervalle, la Compagnie est libre de rappeler le salarié junior suivant l'ordre d'ancienneté.

- c) Si le droit du salarié d'être rappelé au travail est expiré en vertu de la section 32.07 de cet article.

32.11

Le transfert d'un salarié d'un département à un autre d'une durée de moins de trois (3) jours ouvrables, ainsi que les transferts occasionnés par les vacances des salariés se font par ordre d'ancienneté pourvu que les salariés ainsi transférés aient l'habileté pour accomplir le travail de façon satisfaisante.

32.12

Dans le cas du transfert d'un salarié d'un département à un autre excepté celui mentionné à la section 32.11 de cet article, il se font par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité où la Compagnie est d'opinion que le salarié ne peut accomplir le travail d'une façon satisfaisante, le délégué en chef de l'Union en est informé.

32.13

Lorsque des postes deviennent vacants, la procédure qui suit est appliquée:

- a) Le poste vacant est affiché dès que la vacance se produit ou au plus tard dans un délai n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter de la date où survient la vacance et ce poste vacant est affiché à travers l'usine sur des tableaux à cet effet durant une période de trois (3) jours ouvrables. L'affichage du poste vacant indique la tâche à être comblée ainsi que le salaire de cette tâche.
- b) La Compagnie considère toutes les demandes écrites soumises par les postulants au cours de la période d'affichage. Le postulant choisi est le salarié qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications satisfaisantes.
- c) Le postulant est considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé trente (30) jours à cette tâche. Si cette période d'essai établit que son travail n'est pas satisfaisant ou si le salarié désire,

ARTICLE 32 - ANCIENNETE (suite)

il est retourné à son emploi précédant. Dans cette éventualité la Compagnie offre le poste vacant au postulant suivant selon les dispositions stipulées au paragraphe b) ci-dessus mentionné.

- d) Dès l'expiration de la période d'essai de trente (30) jours, le poste devient le poste régulier du postulant concerné.
- e) Si après l'expiration de la période d'essai de trente (30) jours il se produit une vacance, ce poste vacant est affiché et la procédure prévue par cet article sera appliquée.
- f) Advenant qu'aucune demande n'est soumise pour un poste vacant, la Compagnie assigne à ce poste un salarié à l'essai ou à défaut un salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'usine.

- 32.14 La Compagnie peut, indépendamment de son ancienneté, maintenir un salarié expérimenté à une tâche pour fins d'entraîner un postulant durant la période d'affichage aussi bien que durant la période des trente (30) jours d'essai.
- 32.15 Les listes d'ancienneté sont conservées au bureau de la Compagnie et indiquent l'ancienneté de chaque salarié de l'usine. Cette liste est accessible au délégué en chef de l'Union. Lors de la ratification de cette convention, la Compagnie remet au délégué en chef de l'Union une liste de tous les salariés par ordre d'ancienneté. La Compagnie avise l'Union par écrit de tout changement dans cette liste. Cette liste indique également la date d'embauchage des salariés à l'essai (probation).
- 32.16 La liste d'ancienneté des salariés indique la date d'embauchage du salarié, conformément à l'article 32.01 de cette convention.
- 32.17 Pour les salariés dont la date d'embauchage est la même, l'ordre d'inscription de leurs nom sur la liste d'ancienneté est établi d'après la date et l'heure à laquelle le salarié a formulé sa demande d'emploi.
- 32.18 Un salarié incapable d'effectuer les travaux qu'il effectuait précédemment à cause d'une blessure subit ou pour cause de maladie alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie, ou un salarié qui est devenu incapable d'effectuer sa tâche est reclassifié et appelé à accomplir tout autre travail disponible qu'il peut effectuer selon l'avis d'un médecin.
- 32.19 Les changements nécessités par les dispositions de cet article s'appliquent à tous les salariés visés par cette convention, qui sont présentement à l'emploi de la Compagnie, et aux futurs salariés.

ARTICLE 33 - AVIS DE MISE A PIED

- 33.01 Les salariés ont droit à un avis écrit de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou jours de paye en lieu d'avis. Les salariés, lorsque mis à pied, ont droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite à l'Article 17 de cette convention pour la semaine durant laquelle cet avis est donné, pour les semaines qui suivent et pour la semaine durant laquelle cet avis se termine.
- 33.02 Lorsque les avis écrits de mise à pied sont signifiés aux salariés et qu'à l'expiration de ces avis les salariés ne sont pas mis à pied et que leur emploi est maintenu, ces avis pourront être prolongés pourvu qu'en ce faisant l'ordre d'ancienneté des salariés gouverne le prolongement de ces avis, et en aucun temps le prolongement n'excède la durée de l'avis original de mise à pied du salarié.
- 33.03 Trois (3) jours ouvrables précédant les avis de mise à pied ou de rappel ou au plus tard immédiatement avant l'émission de cesdits avis, la Compagnie remet au délégué en chef ou à un délégué de l'Union une liste des noms des salariés devant être mis à pied ou rappelés. Dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours de la réception de cet avis, le délégué doit soumettre, s'il y a lieu de le faire, un grief à la Compagnie à cet effet.

ARTICLE 34 - CONGE SANS SOLDE

- 34.01 Les salariés n'excédant pas un (1) qui sont élus ou nommés à une position régulière auprès de l'Union ou à une centrale syndicale à laquelle l'Union est affiliée ont droit sur présentation d'un avis écrit, après entente avec la Compagnie, à un congé sans solde pour une période de temps n'excédant pas la durée de cette convention, et, sur avis écrit d'une semaine de leur désir de retourner à l'emploi de la Compagnie, sont réintégrés aux tâches qu'ils détenaient antérieurement ou à d'autres tâches à taux égal de salaire, et accumulent l'ancienneté pendant leur absence. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur avis écrit d'une semaine avant l'expiration de cette convention.
- 34.02 Les salariés n'excédant pas un (1) choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine ont droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours. L'Union donne à la Compagnie un avis écrit minimum de deux (2) jours avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde doit être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.

ARTICLE 34 - CONGE SANS SOLDE (suite)

- 34.03 Le salarié qui est nommé ou élu à une position temporaire auprès de l'Union pour des activités syndicales a droit, après entente avec la Compagnie à un congé sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours consécutifs à condition qu'une demande écrite à cet effet soit faite à la Compagnie. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit de trois (3) jours avant l'expiration des trente (30) jours. L'ancienneté s'accumule lors de ces congés sans solde.
- 34.04 Un salarié élu au gouvernement municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada a droit à un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. Sur un avis d'une semaine de son désir de retourner au travail, ce salarié a droit à la tâche qu'il occupait antérieurement ou à une autre à salaire équivalent, et il accumule son ancienneté pendant son absence.
- 34.05 Un congé sans solde pour maternité est accordée à une salariée qui en fait la demande et elle est intégrée sur présentation d'un certificat médical exprimant qu'elle est apte à faire son travail en dedans des trois (3) mois durant son absence, et sur avis écrit d'une semaine à la Compagnie est affectée à la tâche qu'elle occupait lors de son départ, ou à une autre tâche à taux équivalent.
- 34.06 Un congé sans solde pour maladie ou pour cause d'accident certifiées par un médecin est accordé jusqu'à concurrence de l'expiration du droit de rappel du salarié, selon les dispositions de la section 32.07 de l'Article 32 de cette convention.

ARTICLE 35 - VACANCES

- 35.01 Les vacances sont basées sur les années de service accumulées au 1er juin de l'année pendant lesquelles les vacances doivent être prises. Le 1er juin de chaque année, le salarié a droit à des vacances payées sur la base suivante:
- 35.02 Les salariés de moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables avec quatre pourcent (4%) des gains accumulés au 1er juin de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.
- 35.03 L'année suivante et les années subséquentes, les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

ARTICLE 35 - VACANCES (suite)

Après un (1) an de service	2 semaines - 4%
Après trois (3) ans de service	12 jours - 4.8%
Après cinq (5) ans de service	3 semaines - 6%
Après dix (10) ans de service	4 semaines - 8%
Après quinze (15) ans de service	5 semaines - 10%
Après vingt (20) ans de service	6 semaines - 12%

35.04

Débutant avec les vacances de 1985; la paye de vacances basée sur le pourcentage des gains accumulés ne doit jamais être moindre que la semaine régulière de travail du salarié, incluant sa prime d'équipe pour chaque semaine de vacances.

Cette disposition s'applique à tous les salariés qui ont un (1) an ou plus de service avec la Compagnie, pourvu que ces salariés aient été sur la liste de paye régulière de la Compagnie et aient reçu trente-neuf (39) chèques de paye durant l'année se terminant le 31 mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Le fait de recevoir des bénéfices hebdomadaires en vertu du plan d'assurance-collective ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail jusqu'à concurrence de seize (16) semaines sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et le salarié comme ayant été sur la liste de paye régulière.

Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, la troisième (3e), quatrième (4e), cinquième (5e) ou sixième (6e) semaine de vacances doivent être prises à une date mutuellement convenue entre le salarié et la Compagnie, compte tenu des exigences de l'entreprise.

35.05

Les salariés qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances conformément à la section 35.03 de cet article ont droit à la troisième (3e), quatrième (4e), cinquième (5e) ou sixième (6e) semaine de vacances pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété avant la prise de ces dites vacances et pendant l'année de calendrier durant laquelle ils exercent leur droit à des vacances.

35.06

Les salariés ayant droit à des vacances jusqu'à concurrence de deux (2) semaines selon les dispositions de la section 35.03 de cet article ont le droit de prendre leurs vacances durant la période commençant la première semaine de juin et se terminant la dernière semaine de septembre.

Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-mentionnée à moins d'un cas particulier et après entente entre la Compagnie et l'Union.

ARTICLE 35 - VACANCES (suite)

Il est possible à un salarié de prendre ses vacances à l'extérieur de la période ci-mentionnée compte tenu des exigences de l'entreprise, après entente entre la Compagnie et le salarié. La Compagnie fait tout en son pouvoir pour accorder les vacances à la date demandée par le salarié. Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département ont la préférence quant au choix de la date des vacances.

- 35.07 Les salariés éligibles à des vacances sont avisés de la période de leurs vacances au plus tard le 1er juin de chaque année par l'affichage dans l'usine de la liste des cédules de vacances des salariés.
- 35.08 Les salariés qui quittent l'emploi de la Compagnie ont droit au moment de leur départ à tout crédit de vacances qu'ils n'auront pas utilisé tel que stipulé à l'Article 35.03.
- 35.09 Chaque salarié doit prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible à de telles vacances. Les périodes de vacances ne doivent pas être accumulées d'année en année.
- 35.10 Si une ou plusieurs fêtes publiques mentionnées à l'Article 14, section 14.01 de cette convention surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié reçoit en plus de sa paye de vacances un jour de paye (huit [8] heures à son taux régulier) pour chaque fête publique.

ARTICLE 36 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE

- 36.01 Le régime d'assurance-collective accident-maladie et vie tel que convenu entre la Compagnie et l'Union demeure en vigueur pendant la durée de cette convention.
- 36.02 Ce régime d'assurance s'applique à tous les salariés actuels ainsi qu'aux nouveaux salariés dès qu'ils ont complété trois (3) mois de service.
- 36.03 Les salariés et la Compagnie paient chacun 50% pour le coût total des primes pour cedit plan.
- 36.04 La Compagnie convient que cedit plan d'assurance-collective est en vigueur pendant la durée de cette convention et qu'aucune modification ou changement ne peut être apporté à ce plan d'assurance-collective sans le consentement de l'Union.
- 36.05 Dans l'éventualité où une législation fédérale et/ou provinciale affecterait d'une façon quelconque et/ou aurait pour effet de réduire le coût partiel ou total

ARTICLE 36 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

des primes du plan d'assurance-collective les sommes d'argent équivalentes à cette réduction du coût des primes sont créditées et attribuées aux salariés selon les modalités d'une entente entre l'Union et la Compagnie.

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

Dans l'éventualité où une entente à cet effet ne pourrait être convenu entre l'Union et la Compagnie, ces dits montants d'argent sont partagés également entre les salariés régis par cette convention et sont intégrés aux taux horaires et hebdomadaires de ceux-ci.

36.06 La Compagnie d'assurance convient en vertu d'une entente entre la Compagnie et l'Union d'administrer, de souscrire et d'émettre une police pour un plan d'assurance collective pour les salariés régis par la convention intervenue entre la Compagnie et l'Union. Cette police d'assurance-collective comporte les bénéfices mentionnés à la section 36.07 de cet article.

36.07 Ce plan d'assurance-collective comporte les principaux bénéfices suivants:

A compter du 1er juillet 1984:

Assurance-vie pour le salarié	15,000.\$
Assurance-vie pour le conjoint	2,000.\$
Assurance-vie pour les enfants à charge	1,000.\$
Assurance pour perte accidentelle de la vie, de la vue ou d'un membre	15,000.\$

Assurance-santé comportant:

- co-assurance médicale-chirurgicale pour le salarié et sa famille selon les taux raisonnables;
- un médical-majeur (1 déductible de 10.\$ par famille par année);
- l'assurance paye 100% après l'application de la franchise;
- 100% du coût d'une chambre semi-privée;

ARTICLE 36 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CAISSE DE RETRAITE (suite)

- chiropraticien, ostéopathe, maisons de convalescence, chaussures orthopédiques prescrites par un spécialiste;
- l'indemnité hebdomadaire est de 2/3 du salaire (maximum de la Commission de l'Assurance Chômage).

L'indemnité hebdomadaire est payé depuis la première journée lorsque l'invalidité est causée par une blessure ou que le salarié est hospitalisé pour cause de maladie, et depuis la quatrième journée lorsque la maladie est la cause de l'invalidité, durant l'absence jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.

Un salarié mis à pied alors qu'il est absent à l'occasion d'un congé pour maladie et qui reçoit une allocation hebdomadaire pour maladie en vertu du plan d'assurance-collective continue de recevoir cette allocation jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines pour la même maladie pourvu qu'il se conforme aux règlements d'éligibilité et qu'il ne reçoive pas de prestations de l'assurance-chômage.

- 36.08 Lorsqu'un salarié qui a de l'ancienneté est mis à pied, la Compagnie maintient le régime d'assurance collective vie-accident-maladie et enpaie le coût total pour une période de trois (3) mois suivant le mois durant lequel la mise à pied est survenue.
- 36.09 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie, la Compagnie maintient son assurance groupe vie-accident-maladie et en paie le coût total pour la période durant laquelle le salarié reçoit l'indemnité hebdomadaire prévue à la section 36.07.
- 36.10 La Compagnie maintient toutefois durant une période n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, et paie le coût total de l'assurance groupe vie-accident-maladie dans le cas d'un salarié absent en vertu de la Loi des Accidents du Travail.

Régime d'incapacité de longue durée:

Ce régime a été établi à compter du 1er juillet 1984 et demeure en vigueur pendant la durée de cette convention.

L'indemnité est de 2/3 du salaire du salarié jusqu'à concurrence de 1,500.\$ par mois; elle est versée jusqu'à 65 ans en cas de maladie ou d'accident, après une incapacité totale de 182 jours.

ARTICLE 37 - METHODES DE TRAVAIL

37.01 Lorsque l'introduction d'un nouvel équipement a pour effet de produire un changement matériel qui est la cause de la fermeture d'un département ou de la réduction substantielle du nombre de salarié dans un département, la Compagnie avise l'Union de ce changement au moins trente (30) jours avant le changement anticipé et les parties discutent de ce qui éventuellement se produira et de la meilleure façon de procéder. Les salariés qui sont affectés à d'autres emplois dans l'usine conservent leur taux de salaire à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés. Les salariés qui ont quatre (4) ans et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'Article 36, Cessation d'emploi, de cette convention.

37.02 Si un salarié démontre que sa tâche a été augmentée de façon irraisonnable, l'Union peut demander que le cas soit révisé avec la Compagnie. Des représentants de la section locale de l'Union n'excédant pas deux (2), et si désiré un représentant de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine pour discuter des faits et s'efforcer de résoudre le litige. Le salarié concerné peut assister à ces réunions s'il le désire ou à la demande de l'une ou l'autre des parties. Si le litige n'est pas résolu localement, les discussions peuvent avoir lieu entre les représentants du bureau de l'Union et les représentants de la direction de la Compagnie.

ARTICLE 38 - CESSATION D'EMPLOI

38.01 En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrétée par le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, les salariés qui ont un (1) an ou plus de service, reçoivent un avis écrit de deux (2) mois les informant de la fermeture, ou de deux (2) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine fiscale complète travaillée durant l'avis de deux (2) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

ARTICLE 39 - ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

39.01 En signant cette convention, les parties aux présentes reconnaissent que des règles rigides ne peuvent d'elles-mêmes produire la coopération que les parties considèrent essentielle au bien-être des salariés et de l'entreprise.

Il est donc important pour les parties concernées que l'esprit de cette convention soit observé aussi fidèlement que les termes écrits.

ARTICLE 39 - ADMINISTRATION DE LA CONVENTION (suite)

Conséquemment, les parties conviennent de faire tous les efforts possibles pour administrer les dispositions de cette convention dans un esprit de bonne volonté et de compréhension.

ARTICLE 40 - TITRES

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

ARTICLE 41 - DUREE DE LA CONVENTION

41.01 Cette convention est en vigueur à compter du 26 septembre 1983 jusqu'au 30 septembre 1985 par la suite d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne par écrit avis de cessation ou d'amendements entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le trentième (30e) jour avant la date d'expiration.

41.02 Durant la période des négociations, cette convention demeure en vigueur.

SIGNEE A ST-CYRILLE DE WENDOVER, ce 31 jour de mai 1984.

Pour et au nom de

Pour et au nom de

ABATTOIR DUBE INC.

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food and Commercial Workers) FAT-COI, CTC, FTQ Section locale 625

Michel Dubé
[Signature]

[Signature]
[Signature]

Ulysse Bastarache
Représentant international

[Signature]
Huguette Plamondon
Directeur-adjoint
Région 13 - Canada

MEMOIRE D'ENTENTE

Entre: ABATTOIR DUBE INC.

Et: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALI-
MENTATION ET DE COMMERCE (United Food and Commercial
Workers) - FAT-COI, CTC, FTQ
Section locale 625

Pour la période allant du 26 septembre 1983 au
1984, la rétroactivité sera payée à chaque employé, pour toutes
les heures payées, en deux versements, soit 50% du montant le 1er
mai 1984 et 50% le 1er juin 1984.

Cette rétroactivité inclura les grades de la classifica-
tion des tâches et les primes d'équipe, et sera comme suit:

<u>Nom de l'employé</u>	<u>Salaire au 25 sept. 1983</u>	<u>Salaire rétroactif</u>
Beauchemin, Daniel	4.75\$	6.98\$
Carroll, Michel	5.33	6.90
Chapdelaine, Pierre	6.08	7.22
DeCotret, Yvan	5.83	7.14
Gagnon, Gaétan	6.08	7.01
Gilbeault, Jean-Guy	5.33	6.90
Hamel, Claude	6.90	8.10
Ladouceur, Daniel	6.23	8.10
Léveillé, Jean-Guy	5.83	7.22
Sarrazin, Claude	5.33	7.46
Sirois, Claude	5.68	7.01
Talbot, Robert	6.43	7.46
Thibeault, Richard	4.90	6.98
Fleurant, Serge	7.41	8.00

EVALUATION ET CLASSIFICATION DES TACHESABATTAGE DE BOEUFS

<u>TACHES</u>	<u>GRADE</u>
1- Recevoir les animaux, peser, vérifier les lots pousser les animaux le long de la rampe	9
2- Chaîner, saigner, couper les cornes, étiqueter	12
3- Ecorcher les têtes, attacher l'oesophage, dé- joindre la tête	12
4- Enlever les pis, écorcher les flancs, couper les pattes, écorcher une fesse, transférer	20
5- Ecorcher l'autre fesse, couper la queue dégager le rectum, écorcher	20
6- Tirer la peau (écorcher), déjoindre les pattes étiqueter	20
7- Sortir la langue et laver, désosser les têtes	9
8- Ouvrir la poitrine à la scie, enlever les surplus éviscérer, scier les carcasses, couper les queues	12
9- Ramasser les abats, laver les queues, ouvrir et vérifier les abats	8
10- Vider et laver les panses, ramasser les poumons et laver, placer sur les chariots, enlever la rate et l'oesophage, mettre dans le baril, en- lever le pancréas	6
11- Dégraissier, enlever les saignés, perser, préparer les étiquettes, vérifier les lots, enlever les surplus	9
12- Laver les carcasses, enlever les surplus, enve- lopper les carcasses	5
13- Placer et laver les carcasses, étamper, nettoyer et frigidaire	5
14- Ouvrage général sur le plancher d'abattage	2
15 - Homme à tout faire	20
<u>Réception et Expédition</u>	
Classer les factures, vérifier pour expédition	9
Camionneurs	12

APPENDICE "B"

HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

Les horaires hebdomadaires régulières de l'usine sont les suivantes:

- a) Du lundi au vendredi inclusivement:
7:00 heures (début) à 16:00 heures (4:00 p.m.) avec une
(1) heure pour le diner entre 11:30 hres et 13:00 hres (1:00 p.m.)

NOTE:

- Excepter lorsqu'il y a production en temps supplémen-
taire à la fin d'une journée de travail, le montage
d'animaux vivants cesse à 15:25 heures (3:25 p.m.).
- b) L'équipe du nettoyage peut varier selon la fin de la
production du plancher de l'abattage mais sera confor-
me aux dispositions de l'article 15 - Heures Régulières
de Travail.

7322-1 oK
CT.85-10.M-093

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: Q-22167-08
Q-22167-06

AFFAIRE: QR-027-07-85

MONTREAL, le 7 octobre 1985

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Paul DUFAULT

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE L'ABATTOIR
DUBE INC.
701-a, rue St-Pierre
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 3W6

REQUERANT

-c-

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
Section Locale 625 (FAT-COI-CTC-FTQ)
4645, rue d'Iberville
MONTREAL (Québec)
H2H 2L9

INTIMEE

-et-

ABATTOIR DUBE INC.
455, 4e Rang
ST-CYRILLE DE WENDOVER, Cté Drummond
(Québec)
JOC 1H0

MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en accréditation en vertu du Code du travail, soumise le 28 juillet 1985, par laquelle l'association requérante demande à être accréditée pour représenter le groupe suivant de salariés de l'employeur mis en cause:

" Tous les salariés à l'emploi de l'Abattoir Dubé Inc., à l'exception des employés de bureau et des camionneurs."

'85 OCT -7 13:08

Cette requête entre en conflit avec l'accréditation accordée à l'union intimée le 31 août 1983, pour représenter:

" Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs."

L'employeur est d'accord sur l'unité de négociation et sur les personnes visées par la requête.

Par document écrit le 27 septembre 1985, et versé au dossier, l'union intimée ne s'oppose pas à la requête de l'association requérante et renonce ainsi à son droit de se faire entendre dans cette affaire.

L'association requérante a obtenu la majorité absolue des voix des salariés compris dans l'unité de négociation. Par ailleurs, l'union intimée n'a plus le caractère représentatif.

POUR CES MOTIFS,

le commissaire du travail, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par le Code du travail:

REVOQUE

l'accréditation accordée le 31 août 1983 à l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et de commerce, section locale 625, FAT-COI-CTC-FTQ;

ACCREDITE

l'Association des employés de l'Abattoir Dubé Inc. pour représenter:

" Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des camionneurs."

DE:

ABATTOIR DUBE INC.

Etablissement visé:

le même

PD/dc



Paul DUFAULT
Commissaire du travail

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION REQUERANTE

Me Jean COTE

PROCUREUR DE L'EMPLOYEUR MIS EN CAUSE

Me Roger BLAIS