

NOM

NO 02771-4

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 7 0 3 3

02771-4

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"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10384-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-09-16	81-11-10		81-09-16	83-05-04	150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique Local 6796 848, Boul. Laure Sept-Îles, Qc	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Pêcheurs Unis du Québec Rivière au Tonnerre Cté Saguenay, Qc G0G 2L0

Unité de négociation

Région	09-03	Activité	1020-5	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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
<i>Louise Monte</i>	82-07-12

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

003 (011)

RECHERCHE

NOV 10 11 46

'81 OCT 15 14 48

mf

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE I-	Titre	1-2
ARTICLE II-	Intervenue	2-3
ARTICLE III-	Objet	3-4
ARTICLE IV-	Parties	4-5
ARTICLE V-	Principe de l'application	5-6
ARTICLE VI-	Principe de l'application	6-7
ARTICLE VII-	Principe de l'application	7-8
ARTICLE VIII-	Principe de l'application	8-9
ARTICLE IX-	Principe de l'application	9-10
ARTICLE X-	Principe de l'application	10-11
ARTICLE XI-	Principe de l'application	11-12
ARTICLE XII-	Principe de l'application	12-13
ARTICLE XIII-	Principe de l'application	13-14-15
ARTICLE XIV-	Principe de l'application	15-16-17
ARTICLE XV-	Principe de l'application	17-18
ARTICLE XVI-	Principe de l'application	18-19
ARTICLE XVII-	Principe de l'application	19-21

Entre: PECHEURS UNIS DU QUEBEC
(Usine de Rivière-au-Tonnerre)
ci-après appelé "l'EMPLOYEUR"

Et : LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
(LOCAL 6796)
ci-après appelé le "SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>	
ARTICLE I-	But de la convention	1
ARTICLE II-	Reconnaissance et juridiction	1
ARTICLE III-	Définition des termes	1-2
ARTICLE IV-	Droits mutuels	2-3
ARTICLE V-	Sécurité syndicale	3
ARTICLE VI-	Retenue des cotisations syndicales	3-4
ARTICLE VII-	Heures de travail	4-5
ARTICLE VIII-	Equipe de soir et de nuit	5-6
ARTICLE IX-	Temps supplémentaire	6-7
ARTICLE X-	Rappel au travail et minimum de paie	7
ARTICLE XI-	Grève et lock-out	8
ARTICLE XII-	Fêtes chômées et payées	8-9
ARTICLE XIII-	Vacances	9-10
ARTICLE XIV-	Classifications, salaires horaires minima et paie des employés	10
ARTICLE XV-	Nouvelles fonctions	11
ARTICLE XVI-	Période de repos	11
ARTICLE XVII-	Suspension et congédiement	12-13
ARTICLE XVIII-	Ancienneté	13-14-15
ARTICLE XIX-	Application de l'ancienneté	15-16-17
ARTICLE XX-	Mutation temporaire ou permanente	17-18
ARTICLE XXI-	Procédure pour le règlement des griefs	18-19
ARTICLE XXII-	Délégués syndicaux, comités, permis d'absence	20-21

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Page</u>
ARTICLE XXIII- Affichage	21
ARTICLE XXIV- Comité de sécurité	21-22-23
ARTICLE XXV- Vêtements et outils de travail fournis	23-24
ARTICLE XXVI- Congés sociaux	24-25
ARTICLE XXVII- Conditions spéciales de travail	25
ARTICLE XXVIII- Assurance collective	26-27
ARTICLE XXIX- Congés-maladie	27-28
ARTICLE XXX- Congé de maternité	28
ARTICLE XXXI- Droits acquis	28
ARTICLE XXXII- Sous-contrat	28
ARTICLE XXXIII- Durée de la convention	29
ANNEXE "A" Classifications et taux horaires minima	30
ANNEXE "B" Outils et vêtements fournis	31-32
ANNEXE "C" Assurance-salaire	33

ARTICLE I- BUT DE LA CONVENTION

- 1.00 L'intention des parties en concluant la présente convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable.

ARTICLE II- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés définis à l'article 2.01 de cette convention.
- 2.01 a) L'unité de négociation est celle décrite au certificat d'accréditation émis le 23 septembre 1965, soit tous les employés salariés au sens du code du travail à l'exception de ceux employés sur les chalutiers, travaillant pour Pêcheurs Unis du Québec à son établissement de Rivière-au-Tonnerre à l'exception des employés de bureau, et des étudiants en pêcheries.
- b) Les étudiants en pêcherie ne pourront pas exécuter de travaux qui auraient pour effet de réduire l'unité de négociation. Aucun étudiant ne pourra être employé à des tâches normalement exécutées par des employés de l'unité de négociation lorsque des employés de l'unité de négociation seront en mise à pied.

ARTICLE III- DEFINITION DES TERMES

- 3.00 Le terme "employé régulier" désigne tout salarié qui a été au travail au moins trente (30) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail. Une fois acquis, le statut d'employé régulier ne se perd que dans les cas expressément prévus à la convention.

- 3.01 Le terme "employé à l'essai" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété trente (30) jours de travail dans une période de douze (12) mois à compter de la date de sa première journée de travail.

Sauf si expressément prévu, durant sa période d'essai, un employé bénéficiera de tous les droits prévus à cette convention. Cependant, si l'Employeur met fin aux services de l'employé en essai, ce dernier n'a pas droit à la procédure de grief et l'Employeur n'aura pas à communiquer à l'employé et au Syndicat les raisons qui ont motivé sa décision, nonobstant ce qui est prévu aux articles XVII et XXI.

- 3.02 Le terme "employé" désigne tout salarié visé par le certificat d'accréditation et s'applique indifféremment aux employés masculins ou féminins.

ARTICLE IV- DROITS MUTUELS

- 4.00 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger, de gérer et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations selon les termes de la présente convention, y compris le droit d'embaucher, de classifier, d'accorder des promotions, de réduire en grade, d'imposer une discipline, de suspendre et congédier ses employés.
- 4.02 Toute discipline, y compris le congédiement, doit être motivée par une cause juste et suffisante, et elle ne doit pas être hors de proportion avec la conduite reprochée à l'employé.
- 4.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet de discrimination pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention.

- 4.04 L'annulation d'une clause, ou partie d'une clause, parce qu'étant devenue contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de la clause ou partie de la clause concernée, qui sera alors considérée comme non-existante.

ARTICLE V- SECURITE SYNDICALE

- 5.00 Tout employé couvert par la convention devra maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention comme condition du maintien de son emploi.
- 5.01 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de la date où il atteint son statut d'employé régulier, et le demeurer pour la durée de la présente convention, cependant il sera soumis aux stipulations de l'article VI, dès sa première journée de travail.
- 5.02 L'Employeur ne sera pas tenu, en vertu de cette clause, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou lui aura autrement refusé son adhésion. Toutefois, ledit employé reste soumis aux stipulations de l'article VI suivant.

ARTICLE VI- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.00 L'Employeur s'engage à retenir chaque mois des gains des employés la cotisation syndicale d'un montant qui sera certifié par le Syndicat à l'Employeur comme étant conforme aux statuts du Syndicat. Les cotisations devront représenter deux (2) heures par mois sur le total des gains bruts pour tous les employés ayant travaillé cinq (5) jours ou plus dans un tel mois.
- 6.01 Le total des montants perçus chaque mois en vertu du paragraphe 6.00 sera remis au secrétaire-financier du Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant par chèque fait à l'ordre du Secrétaire-Trésorier du Syndicat International accompagné d'une liste indiquant les noms des employés et le montant de la déduction qui a été effectuée de chacun de ces employés et qui fait l'objet de la remise globale.

- 6.02 En même temps que cette remise, l'Employeur fournira au Syndicat une liste des employés qui, au cours du mois précédent, ont été embauchés ou ont quitté le service de l'Employeur.
- 6.03 A la fin de chaque année de calendrier, l'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets T4 et TP4 de tous les employés le montant total des cotisations syndicales payées durant l'année en cause.

ARTICLE VII- HEURES DE TRAVAIL

- 7.00 Le présent article définit les horaires normaux de travail et ne doit pas être interprété comme créant une garantie d'heures de travail par jour, de jours de travail par semaine ou de semaines de travail par année, sauf si cette garantie est spécifiquement prévue ailleurs dans l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.
- 7.01 Sauf ci-après prévu, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 La journée de travail est de huit (8) heures consécutives interrompues par la période non payée allouée pour le repas. La période de repas est allouée au milieu de la journée de travail. Elle est de soixante (60) minutes pour le poste de jour et de trente (30) minutes pour le poste de nuit.
- Cependant, dans les cas de panne d'électricité ou de bris de machine, nonobstant toute autre disposition à ce contraire, la période de repas pourra débuter à onze heures trente (11H30) ou à midi trente (12H30) au lieu de midi (12H00), pour une période déterminée. Dans ce cas, les employés concernés seront avertis par le contremaître.
- 7.03 La journée régulière de travail pour les employés de l'équipe de jour sera exécutée de huit (8H00) heures à dix-sept (17H00) heures.

- 7.04 La journée régulière de travail pour les employés de l'équipe de soir sera exécutée de dix-sept heures trente (17H30) à deux heures (2H00) le jour suivant.
- 7.05 La journée régulière pour les employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera effectuée de dix-sept (17H00) heures à une heure trente (1H30) le jour suivant.
- 7.06 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les employés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production aura terminée le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces employés seront avancées d'autant.
- 7.07 Tout changement nécessaire ou toute variation aux horaires susmentionnés doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE VIII- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 8.00 a) Tout employé effectuant du travail entre dix-sept (17H00) heures et une heure trente (1H30) recevra une prime de vingt-et-un cents (0.21¢) l'heure et ce pour le temps durant lequel ledit employé effectue du travail en dedans des heures ci-haut mentionnées.
- b) Tout employé effectuant du travail entre une heure trente (1H30) et sept heures (7H00) recevra une prime de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure et ce, pour le temps durant lequel ledit employé effectue du travail en dedans des heures ci-haut mentionnées.
- 8.01 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de soir. Cependant, les employés travaillant de jour faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail ne bénéficient pas de cette prime. Dans tous les cas, cette prime n'est pas comptée comme faisant partie du salaire régulier et n'est pas incluse à titre d'exemple dans le calcul du temps supplémentaire, des congés statutaires et congés de maladie, etc.

- 8.02 Pour fins de temps supplémentaire, la prime prévue aux paragraphes précédents s'applique dans le cas où un employé exécute du travail en temps supplémentaire entre une heure trente (1H30) et sept (7H00) heures en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE IX- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.00 Le temps supplémentaire est facultatif et aucun employé ne sera pénalisé pour avoir refusé de travailler en temps supplémentaire. Cependant, un employé qui aurait accepté de travailler en temps supplémentaire et qui fait défaut de se présenter au travail tel que convenu sans raison urgente et valable peut être sujet à discipline. De plus, le Syndicat convient que les présentes dispositions ne seront pas utilisées en aucune circonstance comme moyen collectif et concerté de pression en vue de régler tout différent qui pourrait survenir entre le Syndicat et l'Employeur.
- 9.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée régulière à laquelle un employé est affecté, tel que spécifié à l'article VII, sera rémunéré à 150% de son taux horaire.
- 9.02 Un employé retenu en temps supplémentaire pour deux (2) heures ou plus a droit, à la fin de son poste régulier à trente (30) minutes payées pour prendre un repas et l'Employeur lui paiera quatre dollars (\$4.00) pour ce repas.
- Lorsqu'un employé est requis d'aller sur la route et qu'il doit prendre un repas à l'extérieur alors qu'il est au service de l'Employeur, celui-ci lui paiera cinq dollars cinquante (\$5.50) pour son repas.
- 9.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré à 150% du taux horaire de l'employé, quel qu'ait été le nombre d'heures travaillées par cet employé au cours de la semaine.
- 9.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré à 200% du taux horaire de l'employé, quel qu'ait été le nombre d'heures travaillées par cet employé au cours de la semaine.

- 9.05 Lorsque du temps supplémentaire est disponible, il sera offert aux employés en rotation parmi ceux qui exécutent généralement ce travail; on commencera la rotation par l'employé ayant le plus d'ancienneté. Dans la compilation du nombre d'heures distribuées à chaque employé, on ne tiendra pas compte d'une différence de quatre (4) heures ou moins d'un employé à l'autre.
- 9.06 Aucun employé ne devra faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou son supérieur immédiat.

ARTICLE X- RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.00 Un employé qui se présente au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti au moins quatre (4) heures à l'avance de ne pas se présenter aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier, sauf qu'il pourra être tenu d'accomplir tout autre travail raisonnable que l'Employeur pourra lui confier au cours de cette période de quatre (4) heures.
- 10.01 Tout salarié qui après avoir laissé son travail régulier est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail devra recevoir un minimum de trois (3) heures payées au taux du temps simple dans tous les cas, sauf si les heures effectuées avant le début ou après la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail sans tenir compte de la période d'arrêt pour prendre un repas.
- 10.02 Un employé appelé au travail à une heure autre que l'heure habituelle du début de la journée ou du début de l'après-midi recevra un minimum de trois (3) heures payées au taux de temps simple.

ARTICLE XI- GREVE ET LOCK-OUT

- 11.00 Etant donné la procédure établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat et les employés conviennent qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activité destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.
- 11.01 D'autre part et pour la même raison, l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pour la durée de cette convention.

ARTICLE XII- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 12.00 Pour tous les employés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés. L'employé reçoit pour ces jours de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné ces jours-là;

- . Le premier mai
- . Saint-Jean-Baptiste
- . Fête du Canada
- . Fête du Travail
- . Action de Grâces
- . Le premier lundi d'août
- . Noël
- . Jour de l'An
- . Vendredi Saint

De plus, les employés auront droit à deux (2) journées chômées mais non payées, soit:

- . Lendemain de Noël
- . Lendemain du Jour de l'An.

- 12.01 Par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat tout jour de congé payé mentionné au paragraphe 12.00 peut être échangé par un autre jour au cours de l'année.

12.02 Pour avoir droit au paiement des jours chômés mentionnés dans le présent article, l'employé doit:

avoir effectivement été au travail au moins une (1) journée durant la période de sept (7) jours qui précède ou celle qui suit la fête et il doit avoir été disponible pour travailler durant ces deux périodes, sauf s'il a été rendu non disponible par permission d'absence ou que son absence est prévue par la Convention.

12.03 Tout employé couvert par cette convention, qui travaillera l'un des jours payés mentionnés au paragraphe précédent, aura droit d'être payé à 150% de son taux horaire régulier, et ce en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.

ARTICLE XIII- VACANCES

13.00 Tout employé couvert par la présente convention a droit à chaque année:

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, à une vacance payée de 4% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance, pour chaque mois de service continu;
- b) après un an (1) de service continu, à des vacances payées à 4% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- c) après quatre (4) ans de service continu, à des vacances payées à 5.5% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance;
- d) après six (6) ans de service continu, à des vacances payées à 7% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance.
- e) après dix (10) ans de service continu, à des vacances payées à 8% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance.
- f) après quinze (15) ans de service continu, à des vacances payées à 9% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance.

- 13.01 La période de service continu donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 13.02 La paie de vacances sera versée à l'employé dans les deux (2) semaines qui suivent le 30 juin.
- 13.03 Un employé qui quitte le service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a droit à la paie de vacances, tel que stipulé à l'article 13.00.

ARTICLE XIV- CLASSIFICATIONS, SALAIRES HORAIRES MINIMA ET
PAIE DES EMPLOYES

- 14.00 Les classifications et les taux horaires minima de salaire pour tous les employés assujettis à la présente convention sont déterminés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.01 Le salaire des employés sera payable à toutes les semaines généralement le jeudi suivant.
- 14.02 Si le jour de paie est une journée chômée, prévue à la convention, la paie aura lieu le jour précédent.
- 14.03 Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire:
- . Le nom et le prénom de l'employé
 - . La date et la période de paie
 - . Le taux de salaire
 - . Le temps supplémentaire
 - . Les autres gains
 - . Les déductions faites
 - . Le montant net.
- 14.04 Dans le cas où un employé voudrait avoir des explications concernant son enveloppe de paie, il pourra obtenir les informations nécessaires aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE XV- NOUVELLES FONCTIONS

15.00 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de la durée de la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat de reconnaissance non spécifiés à l'Annexe "A", celui-ci établira les taux temporairement sur de telles occupations ou emplois.

Le ou les employés concernés se croyant lésés dans son droit ou leurs droits, pourra ou pourront soumettre le cas sous forme de grief en la manière prévue dans cette convention.

ARTICLE XVI- PERIODE DE REPOS

16.00 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes payées par jour.

Ces périodes de repos seront accordées au plus tard deux heures et demie (2-1/2) après le début de l'équipe de travail; et deux heures et demie (2-1/2) après la période de repas. Cependant, la période de repos pour les employés travaillant sur l'équipe de jour sera accordée une heure et demie (1-1/2) après la période de repas.

16.01 Toutes autres absences pendant les heures de travail devront être autorisées par le contremaître ou le supérieur immédiat. Une telle autorisation ne sera pas refusée si elle est demandée pour des motifs raisonnables.

16.02 Tout employé qui fait du surtemps pour une période de plus de deux heures et demie (2-1/2) a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées.

16.03 Les employés préposés aux bouilloires, s'il y a lieu, pourront être tenus d'effectuer la surveillance de leur équipement durant leur période de repos.

ARTICLE XVII- SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 17.00 Dans le cas d'avis disciplinaires, de congédiement ou de suspension d'un employé, l'Employeur convient de communiquer au même moment à l'employé par écrit les raisons qui ont motivé sa décision.
- 17.01 Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension, congédiement ou avis disciplinaires, pourvu que l'employé déclare qu'il ne s'oppose pas à ce que l'Employeur fournisse ces renseignements au Syndicat.
- 17.02 Un employé régulier qui reçoit un avis disciplinaire, qui est suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévue dans cette convention.
- 17.03 Le cas de suspension ou de renvoi injustifié est arbitrable. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la ré-installation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs et de son obligation de se chercher du travail ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, mais il ne lui sera permis en aucune circonstance d'altérer l'ancienneté d'un employé.
- 17.04 Tout avertissement oral sera donné en présence d'un délégué ou d'un officier du Syndicat.
- 17.05 Un employé ne sera pas tenu de signer aucune mesure disciplinaire.
- 17.06 Tout règlement de l'Employeur pour la conduite des employés doit être affiché et communiqué au Syndicat par écrit. Tels Règlements doivent être raisonnables et ne pas venir en conflit avec les termes de la présente convention.

Nonobstant ce qui est prévu à l'article XXI, le Syndicat a le droit de contester l'application ou le caractère d'un Règlement, soit à l'occasion du grief individuel d'un employé, soit à l'occasion d'un grief collectif à cette fin spécifique.

ARTICLE XVIII- ANCIENNETE

- 18.00 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé depuis son dernier engagement avec l'Employeur.
- 18.01 Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque l'employé aura terminé sa période d'essai, telle que décrite à l'article 3.01. Après cette période, le droit d'ancienneté lui sera reconnu à partir de sa date d'engagement.
- 18.02 Un employé perd son droit d'ancienneté et les droits s'y rattachant:
1. s'il quitte volontairement son emploi;
 2. s'il est congédié, et que le congédiement n'est pas renversé par la procédure de griefs ou d'arbitrage.
 3. s'il est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation à moins de circonstances hors de son contrôle;
 4. a) s'il est mis à pied pour une période excédant un an s'il a moins d'un an d'ancienneté au moment de sa mise à pied.
b) s'il est mis à pied pour une période excédant deux ans s'il a un an d'ancienneté mais moins de deux (2) ans d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
c) s'il est mis à pied pour une période excédant trois (3) ans s'il a deux (2) ans et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied.
 5. si après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent cet appel;

6. s'il est absent par maladie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois. Dans le cas de maladie pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois, l'employé malade accumule son ancienneté pour une période égale à son temps de service avec un maximum de vingt-quatre (24) mois. L'Employeur pourra faire examiner l'employé et faire vérifier la maladie prolongée par un médecin de son choix, pas plus d'une fois à tous les deux mois;
 7. si l'employé en congé de maternité ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours après les délais prévus à l'article XXX.
- 18.03 Pour fins d'application des dispositions du présent article, les mises à pied de chaque année à la fermeture de l'usine et les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté des employés concernés.
- 18.04 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque employé et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste devra être publiée le 1er mai et une deuxième le 31 octobre de chaque année. Tout employé pourra dans les trente (30) jours suivant la publication de la liste à l'usine au tableau d'affichage porter plainte et exiger correction des listes, s'il y a lieu.
- 18.05 Ce sera le devoir des employés d'avertir l'Employeur de tout changement dans leur adresse. Si un employé ne le fait pas, l'Employeur ne sera pas responsable s'il est incapable d'entrer en communication par écrit avec lui.
- 18.06 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'orienter ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher d'employés supplémentaires pour exécuter une fonction sans permettre, dans la mesure du possible, aux employés affectés normalement à cette fonction de compléter leur semaine régulière. A cette fin, l'Employeur pourra transférer les employés d'un département à l'autre.

- 18.07 Un employé promu à une fonction en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accumuler pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail ou une période de douze (12) mois à compter de la date de sa promotion, selon la première échéance.

Après cette période écoulée, l'employé perd tous ses droits prévus à cette convention.

- 18.08 A compter de la signature de la convention, si deux ou plusieurs employés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté. Dans ces cas, l'ancienneté des employés concernés s'appliquera le plus tôt possible dès la première semaine d'embauche.

ARTICLE XIX- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 19.00 Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général de retenir de préférence les services de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de promotions, de mise à pied et de rappel de main-d'oeuvre.

Aux fins de la présente convention, un employé qualifié est un employé capable de remplir avec rendement normal la tâche qui lui est confiée après une période d'entraînement déterminée.

- 19.01 Quand il y a ouverture à l'un des postes au sein de l'unité de négociation, l'Employeur affichera cette ouverture aux tableaux durant cinq (5) jours ouvrables.
- 19.02 Les employés désirant obtenir ce poste devront faire application durant la période d'affichage, en inscrivant leur nom sur l'avis ainsi affiché.
- 19.03 L'Employeur choisira l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux ayant fait application et affichera ce choix au tableau d'affichage. L'Employeur fera son choix dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage de la tâche.

- 19.04 Une période d'entraînement de sept (7) jours ouvrables sera accordée à tout employé faisant application pour opérer des équipements mécaniques et/ou motorisés aux fins de démontrer ses qualifications pour le poste à remplir. Dans les autres cas, une période de trente (30) jours ouvrables sera accordée aux mêmes fins.
- 19.05 Copie de tout avis d'ouverture d'une tâche et de sélection de l'employé qualifié sera remise au Syndicat le jour même de son affichage.
- 19.06 Pendant la procédure d'affichage l'Employeur peut combler temporairement le poste vacant pour une période maximum de dix (10) jours ouvrables.
- 19.07 Si aucun candidat ne se présente dans le délai précité ou si aucun candidat ne possède la compétence et les qualifications requises pour remplir la vacance ou la nouvelle classification concernée. l'Employeur sera libre d'accorder la promotion par ancienneté à d'autres candidats de l'unité de négociation, tout en prenant en considération les mêmes facteurs que ceux mentionnés aux paragraphes 19.03 et 19.04.
- 19.08 S'il n'y a pas de candidat ou si aucun candidat n'est compétent, l'Employeur sera libre d'employer une personne de son choix pour remplir la nouvelle classification ou la vacance.
- 19.09 Aucune personne, au service ou non de l'Employeur, qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation sauf:
- a) pour fins d'instruction ou d'initiation d'un employé à une nouvelle tâche;
 - b) pour expérimenter une nouvelle méthode d'opération ou de production ou
 - c) dans des cas d'urgence lorsque l'employé qualifié n'est pas disponible dans un délai raisonnable en fonction de l'urgence.

Cependant, le responsable de l'entretien ne sera pas soumis à cette règle et pourra, tout en ayant le statut d'un véritable contremaître, accomplir du travail normalement accompli par les membres de l'unité de négociation affectés à l'entretien.

- 19.10 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou si un employé n'est pas accepté à une nouvelle classification, cela n'affecte d'aucune manière son droit à des promotions subséquentes.
- 19.11 Dans le cas d'un déplacement pour une période d'un (1) jour ouvrable ou moins, ou dans les cas de mutation ou déplacements temporaires pour remplacer les employés en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis de classifications vacantes. Cependant, le principe énoncé au paragraphe 19.00 s'appliquera.
- 19.12 Dans le cas de mise à pied, de mutation à une fonction inférieure et de rappel au travail, l'Employeur tiendra compte de l'ordre d'ancienneté générale, pourvu, toutefois, que les employés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences de la tâche en cause qui reste à accomplir en conformité avec le paragraphe 19.04. Nonobstant toutes dispositions à ce contraire dans cette convention, dans certains cas de mise à pied, l'Employeur pourra après entente avec les employé concerné et le Syndicat déroger aux dispositions du présent article.

ARTICLE XX- MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

- 20.00 Tout employé régi par cette convention requis de remplir temporairement, à la demande de l'Employeur, une classification régie par la présente convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement à l'exception des périodes d'entraînement, dont la durée ne doit pas excéder quinze (15) jours ouvrables consécutifs, recevra pour la durée de son travail temporaire le salaire fixé pour celle des deux (2) classifications qui est la mieux rémunérée.
- 20.01 Lorsqu'un employé couvert par la convention sera transféré définitivement de sa classification régulière à une classification qui accorde un salaire supérieur ou inférieur au sien par suite d'un manque de travail, ce salaire sera diminué ou augmenté

à compter du jour et de l'heure de la mutation.

Lorsqu'un employé sera transféré à une fonction accordant un salaire inférieur par suite d'un manque de travail, tel que prévu au paragraphe précédent, il pourra ne pas accepter ce transfert ; il conservera néanmoins son ancienneté de même que son droit de rappel à toute autre fonction qui pourrait devenir disponible par la suite.

- 20.02 Nonobstant toutes dispositions à ce contraire, lorsqu'un employé exécute dans une même journée deux ou plusieurs fonctions ou classifications sans contrôle d'heures dans chacune des fonctions ou classifications concernées, il reçoit le salaire de la fonction ou de la classification la mieux rémunérée.

ARTICLE XXI- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

21.00 Tout employé assujetti à cette convention qui désire formuler un grief au sens de l'article 100 du Code du Travail, doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

- a) L'employé doit, seul ou accompagné d'un officier syndical de son choix, ou du comité de griefs du Syndicat soumettre par écrit son grief au gérant de l'usine dans les douze (12) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;
- b) Si dans les six (6) jours qui suivent le gérant de l'usine n'a pas rendu sa décision par écrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, ou le Syndicat doit, s'il veut continuer le grief, le soumettre par écrit au directeur du personnel de Pêcheurs Unis du Québec dans un délai de six (6) jours.
- c) Si la décision du directeur du personnel de Pêcheurs Unis du Québec ou du directeur général de Pêcheurs Unis du Québec n'est pas rendue par écrit dans les douze (12) jours qui suivent la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour le Syndicat ou pour l'employé concerné, celui-ci peut par l'entremise de son Syndicat référer son cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit à l'Employeur.

Tout grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre choisi par entente mutuelle ou nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 21.01 Si on tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel, le grief sera considéré comme non existant et abandonné à toutes fins que de droit.
- 21.02 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 21.03 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les samedis, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 21.04 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs employés, est soumis au gérant de l'usine, tel que prévue au paragraphe 21.00 (a) ci-haut.
- 21.05 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties, doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et l'employé ou les employés qui ont soumis ce grief précis.
- 21.06 Les séances d'arbitrage sont tenues à Rivière-au-Tonnerre, ou à tout autre endroit déterminé par les parties.
- 21.07 Sauf autrement stipulé dans cette convention, l'arbitre aura tous les pouvoirs que lui confère le Code du Travail du Québec.
- 21.08 Tous les délais prescrits au présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre un représentant du Syndicat et un représentant de l'Employeur à l'étape appropriée de la procédure des griefs ou à l'arbitrage.

ARTICLE XXII- DELEGUES SYNDICAUX, COMITES, PERMIS D'ABSENCE

22.00 Le Syndicat peut élire ou autrement nommer des délégués syndicaux sur chacun des postes de travail.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître un délégué tant que son nom ne lui aura pas été communiqué par écrit par le Syndicat.

22.01 Pour les fins de rencontres avec la gérance pour discuter de tout grief qu'un employé et/ou le Syndicat voudrait présenter ou encore d'un grief qui serait présenté par l'Employeur, le Comité des Grievs sera composé de trois (3) membres dont le président du Syndicat local, du délégué en chef et d'un autre délégué qui pourra être l'un ou l'autre des délégués selon la nature du problème qui doit être étudié.

22.02 Les rencontres entre le Comité des Grievs et l'Employeur se tiendront pendant les heures de travail du poste de jour.

22.03 Un représentant ou aviseur du Syndicat, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, pourra aider et assister le Comité de négociation et le Comité de Grievs dans leurs représentations auprès de l'Employeur.

22.04 L'Employeur accordera une permission d'absence sans paie aux membres désignés par le Syndicat pour assister à des congrès syndicaux ou des cours syndicaux. Toutefois, cette permission ne sera pas accordée à plus de deux (2) employés à la fois.

22.05 Pour éviter de trop déranger le travail, le Syndicat avisera au moins trois (3) jours à l'avance de l'absence de ses officiers, sauf dans le cas de griefs ou autres cas d'urgence.

22.06 Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'un délégué devait survenir à un moment où le travail et l'efficacité seraient sérieusement affectés par son absence, le Syndicat devra alors se choisir un autre délégué.

- 22.07 Lorsqu'un officier, un délégué ou un membre du Syndicat doivent s'absenter de leur travail pour affaires syndicales à la demande du Syndicat sans que l'Employeur soit responsable des gains de tel employé, l'Employeur continuera d'inscrire son temps et ses gains normaux, tout comme s'il avait travaillé jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour, et le Syndicat remboursera le montant total sur demande à la fin de chaque mois.
- 22.08 Un représentant extérieur du Syndicat pourra pour affaires téléphoner ou rencontrer des officiers du Syndicat local ou des employés sur les lieux du travail pendant les périodes de repos et l'heure du dîner ou pendant les heures de travail après autorisation du gérant de l'usine pour une période de temps déterminée.
- 22.09 A l'occasion de la négociation des griefs ou de la convention collective avec les autorités de l'Employeur ou ses représentants, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé le gérant de l'usine, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE XXIII- AFFICHAGE

- 23.00 Les avis du Syndicat pourront être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur.
- 23.01 Seuls les avis de convocation d'assemblées pourront être affichés sans autorisation. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

ARTICLE XXIV- COMITE DE SECURITE

- 24.00 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un comité de sécurité sera formé de deux (2) membres désignés par le Syndicat et de deux (2) membres désignés par l'Employeur.

24.01 Ce comité aura pour but de favoriser le maintien des meilleurs standards de sécurité, de santé et d'hygiène des employés de l'usine. Il est interdit à ce comité de traiter des conditions de travail relevant de la convention collective de travail.

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail.

24.02 Lors de la participation à tous les travaux du comité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des employés ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaires, de revenus, auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.

24.03 Le comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.

24.04 Chacune des parties peut occasionnellement utiliser à ses frais l'aide d'un conseiller en matière de sécurité qui peut à cette fin visiter l'usine après un avis de trois (3) jours à la direction.

24.05 Les membres du Comité conjoint de sécurité se réuniront aussi souvent que nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties, et au moins une fois par mois, pour discuter des questions de sécurité et de santé à l'usine.

24.06 Les membres du comité de sécurité feront une visite mensuelle de l'établissement, après quoi ils feront part de leurs observations et recommandations au gérant.

24.07 Un employé qui doit quitter son travail par suite d'un accident ne doit subir aucune diminution de ses gains le jour de l'accident en raison de cet accident, à condition que son défaut de revenir au travail ce jour-là soit justifié de l'avis d'un médecin ou d'une infirmière qualifiée.

24.08 Sujet aux dispositions de l'article 22.06, l'Employeur s'engage à libérer en même temps trois (3) délégués pour deux jours consécutifs par année contractuelle et ce, sans perte de salaire pour ces employés, afin qu'ils puissent suivre des cours de formation à la sécurité.

24.09 L'Employeur ne peut exiger d'un employé qu'il effectue un travail dans des conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, à moins que le défaut d'effectuer ce travail ne mette en péril immédiat la sécurité d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.

L'employé doit aviser immédiatement l'Employeur ou son représentant de l'existence de conditions susceptibles de mettre sa sécurité en danger, lequel apportera les correctifs nécessaires s'il y a lieu.

L'Employeur pourra affecter temporairement l'employé à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

24.10 Les employés doivent respecter toutes les règles de sécurité en vigueur.

ARTICLE XXV- VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL FOURNIS

25.00 L'Employeur fournira à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des employés tels qu'apparaissant à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

25.01 Tout outil ou instrument de travail requis est fourni gratuitement par l'Employeur, mais ils demeurent la propriété de l'Employeur, en tout temps et de pleins droits.

25.02 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, l'employé devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis, à défaut de quoi il devra en défrayer le coût.

- 25.03 Tout employé, pour avoir droit à des vêtements neufs, devra produire les vêtements usagés lors de la demande de remplacement.
- 25.04 La distribution et le remplacement des vêtements, outils et instruments de travail sera faite d'une manière propre à prévenir les abus.
- 25.05 En cas de perte ou détérioration injustifiée ou anormale l'employé devra remplacer ces vêtements, ces outils ou ces instruments à ses frais.
- 25.06 Un employé pourra se faire rembourser l'achat de vêtements ou outils, tel qu'apparaissant à l'annexe "B" pour fins de travail pourvu que ledit achat ait été préalablement autorisé par l'Employeur.

ARTICLE XXVI- CONGES SOCIAUX

- 26.00 Tout employé régi par cette convention bénéficiera de trois (3) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur et de cinq (5) jours dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 26.01 A l'occasion du décès du beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère, gendre et bru: deux (2) jours.
- 26.02 A l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé et de son conjoint et des petits enfants de l'employé: une (1) journée.
- 26.03 A l'occasion de la naissance ou du mariage d'un enfant: un (1) jour.
- 26.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

- 26.05 Les jours d'absence compteront de la date de l'événement et seront payés seulement s'ils coïncident avec des jours ouvrables. Dans le cas de décès, ils se termineront le jour des funérailles, sauf dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 26.06 Le ou les jours d'absence prévus dans le présent article ne seront pas payés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé ou de vacance inscrits dans la présente convention.
- 26.07 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, l'employé devra assister à l'événement et fournir, sur demande du gérant de l'usine, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 26.08 Lors du mariage d'un employé régulier, l'Employeur lui versera une somme de \$50.00 en argent.

ARTICLE XXVII- CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

- 27.00 L'Employeur fera son possible pour fournir un travail adéquat à tout employé qui devient incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de son âge, d'une incapacité ou d'une infirmité. La préférence à une tâche que cet employé peut accomplir lui sera donnée, s'il y a entente entre les parties.
- 27.01 Les annexes "A", "B", "C" font partie intégrante de la convention collective.
- 27.02 Tout système de rémunération au rendement, à la pièce ou à forfait, devra, avant d'être mis en vigueur, recevoir l'approbation du Syndicat local.

ARTICLE XXVIII- ASSURANCE COLLECTIVE

- 28.00 L'Employeur s'engage à souscrire, à compter du 1er octobre 1981, et à maintenir en vigueur à l'année, aussi longtemps qu'un employé conserve ses droits d'ancienneté prévus à l'article XVIII de la présente convention, une police d'assurance sur la vie de chacun des employés réguliers de la façon suivante:
- a) \$6,000.00 pour tout employé marié, plus une assurance-vie pour les personnes à charge de \$1,000 par enfant (à compter de vingt-quatre (24) heures) et de \$2,000 pour le conjoint.
 - b) \$3,000.00 pour tout employé célibataire.
- Les montants décrits en (a) et (b) doublent en cas de mort accidentelle.
- 28.01 Dans le cas d'un employé ayant perdu son ancienneté par suite d'une maladie prolongée, l'assurance-vie de cet employé demeure en vigueur aussi longtemps qu'il demeure totalement invalide, avec comme maximum son 65ième anniversaire de naissance ou sa date de retraite si antérieure.
- 28.02 Les primes pour telle police d'assurance sont défrayées entièrement par l'Employeur.
- 28.03 L'ancien régime d'assurance sur la vie pour les employés régulier restera en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau régime d'assurance-groupe.
- 28.04 A compter du 1er octobre 1981, une protection d'assurance-salaire est en vigueur en faveur des employés réguliers.
- 28.05 Tout employé ayant terminé sa période d'essai prévu à l'article 3.01 de la présente convention doit adhérer à la protection d'assurance-salaire.
- 28.06 L'Employeur convient de contribuer au paiement de la prime de la protection d'assurance-salaire, telle que décrite à l'annexe "C" de la présente convention, à raison de \$3.25 maximum par employé par semaine, pour toutes les semaines où l'employé a été effectivement au travail.

- 28.07 Toute majoration de prime entraînée par une mauvaise expérience ou par une modification de la protection décrite à l'annexe "C" est payée entièrement par l'employé.
- 28.08 L'Employeur convient d'inscrire les employés à la protection d'assurance-salaire, d'effectuer les retenues sur la paie hebdomadaire de chaque employé et de faire parvenir à la fin de chaque mois la cotisation totale à l'assureur.
- 28.09 Le Syndicat convient que la protection d'assurance-salaire est enregistrable à la Commission d'assurance-Chômage et que toute réduction des cotisations accordée par cette Commission suite à l'enregistrement demeure à l'Employeur.
- 28.10 Le Syndicat convient de remettre à l'Employeur une copie de la police maîtresse pour fins d'enregistrement.

ARTICLE XXIX- CONGES-MALADIE

- 29.00 A compter du 5 mai 1981, l'Employeur accordera à tous les employés réguliers une heure et demie (1-1/2) de congé-maladie payée par quarante (40) heures de travail.
- A compter du 5 mai 1982, l'Employeur accordera à tous les employés réguliers deux (2) heures de congé-maladie par quarante (40) heures de travail.
- 29.01 Les heures de congé-maladie accumulées ne sont payables qu'à compter de la deuxième journée d'une même maladie. Dans le cas d'un accident, ils sont payables à compter de la première journée.
- 29.02 Ces heures de congé-maladie ne sont accumulables qu'au cours d'une même année d'opération seulement et sont utilisables pour des maladies ou accidents autres que les accidents de travail ou les maladies industrielles.

29.03 Les heures de congé-maladie non utilisées par l'employé seront payées à 100% de son taux de salaire réel, au 31 octobre et à la fin des opérations de l'usine ou lors de sa mise à pied.

ARTICLE XXX- CONGE DE MATERNITE

30.00 Une employée a droit à un congé de maternité sans solde à compter du début du cinquième mois de sa grossesse ou plus tôt selon l'avis de son médecin; tel congé se termine quatre (4) mois après la date d'accouchement ou plus tard selon l'avis de son médecin. L'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement et/ou de tout avis nécessitant la modification des délais mentionnés ci-haut.

Si le congé est prolongé sur recommandation du médecin, c'est alors l'article 18.02, paragraphe 6, qui s'applique à compter du début de la prolongation.

ARTICLE XXXI- DROITS ACQUIS

31.00 Aucun salaire ne pourra être réduit et aucun autre avantage stipulé dans l'ancienne convention et qui n'est pas modifié par la présente ne peut être enlevé à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée.

ARTICLE XXXII- SOUS-CONTRAT

32.00 L'Employeur convient de ne pas donner à sous contrat en tout ou en partie les opérations et la maintenance de son usine et de ses installations adjacentes.

Cependant, dans le cas de la maintenance, les employés de l'unité de négociation devront être en mesure d'effectuer le travail. De tels sous-contrats ne devront pas réduire le nombre d'employés de l'unité de négociation.

ARTICLE XXXIII- DUREE DE LA CONVENTION

33.00 La présente convention prend effet à compter du jour de sa signature par les parties et demeure en vigueur jusqu'au 4 mai 1983 inclusivement. Les salaires sont rétroactifs au 5 mai 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à

RIVIERE-AU-TONNERRE, le 16...ième jour de sept..... 1981

PECHEURS UNIS DU QUEBEC
(Usine de Rivière-au-Tonnerre)

Jean-Louis
.....
Jean Moreau
.....
.....
.....

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE (LOCAL 6796)

Michel Desautels
.....
André Louis Thibault
.....
Alain Duguay vice-prés
.....
Thérèse Martine S.A.
Rayanne Nél S.J.

ANNEXE A LA CONVENTION

	1981	1982	1983	1984
Primes à l'ancienneté	\$ 2.38	\$ 6.18	\$ 6.38	\$ 6.58
Mécanisme	\$ 2.95	\$ 5.52	\$ 5.92	\$ 6.32
Opérations de vérification	\$ 3.38	\$ 6.18	\$ 6.38	\$ 6.58
Primes au travail normal	\$ 1.45	\$ 4.05	\$ 4.45	\$ 4.85
Chantier de nuit	\$ 5.92	\$ 6.32	\$ 6.72	\$ 7.12

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES MINIMA
(Usine de Rivière-au-Tonnerre)

	<u>05.05.80</u>	<u>05.05.81</u>	<u>05.05.82</u>	<u>01.08.82</u>
<u>1. DEPARTEMENT DE LA RECEPTION</u>				
Préposé - Quai et chill	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Opérateur - Machine, treuil et véhicule	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
<u>2. DEPARTEMENT DE LA TRANSFORMATION</u>				
Tranchage	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Opérateur de machine	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Cuisson du crabe	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Démembrement du crabe	\$ 5.40	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.68
Levage de langues	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
<u>3. DEPARTEMENT DE LA FINITION</u>				
Trimage - Mirage	\$ 5.35	\$ 5.95	\$ 6.35	\$ 6.63
Décorticage - Crabe	\$ 5.35	\$ 5.95	\$ 6.35	\$ 6.63
Saumurage - Crabe	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Préposé - Empaquetage	\$ 5.35	\$ 5.95	\$ 6.35	\$ 6.63
Pesée à l'empaquetage	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Opérateur de machine	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
<u>4. DEPARTEMENT DE LA CONGELATION</u>				
Préposé à la congélation	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
<u>5. DEPARTEMENT DU GENERAL</u>				
Préposé à l'entretien sanitaire	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Mécanicien	\$ 5.92	\$ 6.52	\$ 6.92	\$ 7.20
Opérateur de véhicule	\$ 5.58	\$ 6.18	\$ 6.58	\$ 6.86
Préposé au travail général	\$ 5.40	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.68
Chauffeur de camion	\$ 5.82	\$ 6.42	\$ 6.82	\$ 7.10

ANNEXE "B"

OUTILS ET VETEMENTS FOURNIS
(Usine de Rivière-au-Tonnerre)

RECEPTION

Couvre-tout en caoutchouc
Gants
Bottes
Casque de sécurité si nécessaire
Bottes de sécurité si nécessaire

TRANCHAGE

Tablier
Bottes
Gants de caoutchouc ou de coton
Couteau
Queue de rat, pierre ou lime

EMPLOYES QUI ALIMENTENT LES MACHINES

Tablier
Bottes
Gants quand la température le nécessite

MIRAGE ET TRIMAGE

Tablier, ciseaux et pinces
Bottes

EMPLOYES FEMININS

Coiffe
Uniforme
Tablier
Manchettes pour peseuses
Bottes
Gants quand la température le nécessite ou quand
cela est nécessaire

ANNEXE "B"
(suite)

CONGELATION

Gants de coton
Bottines de sécurité si nécessaire
Gants de caoutchouc si nécessaire
Casque de sécurité

LAVAGE

Couvre-tout en caoutchouc
Bottes
Gants de caoutchouc

AUTRES EMPLOYES

Tablier si nécessaire
Bottes si nécessaire
Gants si nécessaire

ANNEXE "C"

ASSURANCE-SALAIRE

Indemnité hebdomadaire	\$ 189.00
Délai de carence en cas d'hospitalisation	0 jour
Délai de carence en cas d'accident	0 jour
Délai de carence en cas de maladie	7 jours
Durée maximum des prestations	52 semaines

Enregistrables à la C.A.C.

- Aucune prime n'est exigible pour l'assuré invalide à partir du premier (1er) du mois qui suit le début de l'invalidité.
- L'assuré invalide un (1) mois avant la date de l'avis de mise à pied continue de percevoir les prestations aussi longtemps que dure son invalidité avec un maximum de 52 semaines.
- Pour les autres assurés la protection cesse le jour de la mise à pied et reprend le jour du rappel au travail prévu à la convention collective.
- Lors d'une grève ou d'un lock-out supérieur à quatorze (14) jours, les invalidités en cours au début de la grève ou du lock-out continuent de faire l'objet de prestations tandis que les invalidités qui commencent pendant la grève ou le lock-out ne font l'objet de prestations qu'après la reprise du travail seulement.
- Aucune clause ne restreint le droit de l'assuré aux prestations si ce n'est le fait d'être au travail à plein temps et à plein salaire le jour de la mise en vigueur de la protection.