



ARTICLE 1    JURIDICTION

- 1.01    La présente convention s'applique à tous les salariés à l'emploi de Aliments Imasco (1980) Limitée (Division Taillefer de Magog) couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des Travailleurs spécialisés en charcuterie de Magog (C.S.D.) par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province du Québec en date du 16 septembre 1976 et amendé le 10 novembre 1978 et le 18 février 1981, envers le groupe de salariés suivants:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des salariés préposés à l'entretien, des salariés de bureau, du personnel de laboratoire et de vente".

- 1.02    La présente convention ne s'applique pas aux gardiens de sécurité.

ARTICLE 2    RECONNAISSANCE

- 2.01    La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés de Aliments Imasco (1980) Limitée (Division Taillefer de Magog), le tout tel que défini par le certificat d'accréditation.

ARTICLE 3    BUT DE LA CONVENTION

- 3.01    Cette convention a pour but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et le Syndicat, de façon à faire respecter la justice sociale et à arrêter des conditions justes et équitables pour les salariés couverts par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4    INTERPRETATION

- 4.01    Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause 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 ladite clause qui sera alors considérée comme nulle et non-avenue.
- 4.02    Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.03    Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes à moins qu'il ne soit prévu autrement. Il en est de même avec le singulier et le pluriel.

ARTICLE 4 INTERPRETATION (suite)

- 4.04 a) En cas de désaccord sur l'interprétation des termes dans la présente convention, le dictionnaire canadien des relations du travail de Gérard Dion sera utilisé comme référence.
- b) Pour les dispositions de la présente convention, le terme déplacement temporaire signifie une action de muter contre son gré un salarié d'un poste à un autre peu importe qu'il s'agisse d'une permutation, d'une promotion ou d'une rétrogradation.
- 4.05 Pour les fins de la convention, les départements de l'usine sont définis comme suit:
- 1- Cuisine
  - 2- Conditionnement
  - 3- Charcuterie
  - 4- Emballage en vrac
  - 5- Emballage
  - 6- Réception - Expédition
  - 7- Assainissement
- 4.06 Travail rattaché aux départements: Un travail, rattaché aux opérations de l'usine, appartient au département dans lequel le travail s'accomplit normalement, sauf s'il y a entente contraire.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous les aspects appartient à l'Employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention collective et de la loi, et l'exercice des droits de gérance est sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention le tout sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- Sans limiter la généralité de ce qui précède, le droit de gérance comprend:
- a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
  - b) le droit d'ajuster l'entreprise à l'évolution du marché;
  - c) le droit de prendre les mesures pour assurer la sécurité et le bon fonctionnement et la protection des salariés, de l'entreprise et de l'équipement;
  - d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
  - e) le droit de discipliner les salariés pour juste cause dans le cadre des mesures prévues par la convention collective.

ARTICLE 6    SECURITE SYNDICALE

- 6.01    L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels doivent comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, en autant qu'ils soient toujours membres de l'unité de négociation.
- 6.02    Il est bien entendu que l'Employeur a discrétion de remercier ou non de ses services un salarié qui est refusé, expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat, si l'Employeur décide de garder à son service un tel salarié, ce dernier est assujéti à la disposition 6.05 tout comme s'il était membre du Syndicat.
- 6.03    Tous les nouveaux salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au Syndicat, en remplissant, à cet effet, leur demande d'adhésion au bureau du Personnel lors de leur embauche, et de payer à cet effet leur droit d'entrée équivalent à la cotisation syndicale hebdomadaire.
- 6.04    Au cas où les salariés négligeraient de se conformer aux dispositions de l'article sur la sécurité syndicale, le Syndicat à le droit d'exiger que tel salarié ne soit pas engagé ou soit remercié de ses services.
- 6.05    L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de chacun des salariés régis par la présente convention, une somme équivalente aux cotisations du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat. Tout salarié qui conteste cette décision de l'Employeur, est soumis aux prescriptions du paragraphe 6.02.

L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise au trésorier du Syndicat, accompagnée d'un bordereau indiquant le montant prélevé à chacun des salariés, dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit ledit prélèvement. Ce travail est fait à titre gratuit. Ce dernier avise l'Employeur par écrit, de tout changement dans le montant de la cotisation.

ARTICLE 7    REPRESENTATION

- 7.01    L'Employeur s'engage à reconnaître le conseiller syndical et à le recevoir sur rendez-vous à la demande du Syndicat.

ARTICLE 8    ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01    Un maximum de trois (3) délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'usine pour accomplir des fonctions syndicales jusqu'à concurrence de douze (12) jours ouvrables par année, sans perte de salaire, pour l'ensemble des délégués ou officiers choisis par le Syndicat. Si une absence de plus de trois (3) salariés est nécessaire, le Syndicat demande d'abord la permission à l'Employeur. Toute absence additionnelle sera sans solde.

ARTICLE 8 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 8.02 a) L'Employeur paiera le salaire effectivement perdu aux salariés représentant le Syndicat, pour les journées complètes ou partielles où une réunion est fixée entre l'Employeur et le Syndicat concernant des discussions sur l'application de la convention collective à la condition que ces rencontres aient lieu à l'intérieur de l'usine.
- b) L'Employeur rémunère les quatre (4) membres du comité de négociation pour le temps qu'ils passent aux réunions de négociation ou de conciliation, jusqu'à ce que droit de grève ou de lock out soit acquis, au taux qu'ils auraient gagné s'ils avaient été à l'ouvrage incluant la prime d'équipe s'il y a lieu, tout en n'excédant pas les heures régulières d'une journée et/ou d'une semaine.
- 8.03 Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur, le nom des salariés désignés au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 9 AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 Les avis du Syndicat signés par un officier ou représentant pourront être affichés à la cafétéria des salariés et au poinçon sur des tableaux aménagés à cette fin par l'Employeur.
- 9.02 Les avis autre que les avis de convocation devront au préalable être soumis à l'Employeur, lequel ne pourra en refuser l'affichage sans motif valable et dans un délai n'excédant pas un (1) jour. Copie de l'avis de convocation d'assemblée sera remise à l'Employeur au moment de l'affichage.

ARTICLE 10 DELEGUE DE DEPARTEMENT

- 10.01 Dans le but de faciliter l'application de la présente convention, le Syndicat peut nommer un (1) délégué par département et si nécessaire un (1) délégué par quart et faire connaître à l'Employeur le nom des salariés ainsi choisis. Le nombre de délégués peut être modifié par entente entre les parties.
- 10.02 Le délégué de département ou d'équipe, ou officier doit s'acquitter de sa fonction syndicale dans son département ou dans son quart, sans nuire aux opérations de l'usine. S'il devient nécessaire qu'il s'absente de son travail, il doit obtenir la permission de son contremaître, laquelle permission ne peut lui être refusée sans raison valable.

ARTICLE 11 COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 11.01 Dans le but de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, les deux parties, d'un commun accord, formeront un comité de relations industrielles qui se rencontrera tous les premiers jeudis de chaque mois, pour discuter de questions d'intérêt mutuel y compris les problèmes relevant de l'application de la convention.

ARTICLE 11 COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES (suite)

- 11.02 Le comité sera formé de la façon suivante:
- a) Trois (3) délégués de l'Employeur qui peut avoir recours à d'autres représentants patronaux ou représentants extérieurs de l'entreprise.
  - b) Trois (3) délégués du Syndicat qui peut avoir recours aux services d'experts ou représentants extérieurs de l'entreprise.
- 11.03 Les parties à ce comité de relations industrielles n'auront toutefois qu'une voix délibérative et ne pourront que faire des recommandations ou des suggestions.
- 11.04 Lors de discussions d'un problème particulier d'un département concernant un grief, le délégué syndical de ce département peut être convoqué.
- 11.05 Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire, contestée par un grief et dont le cas est référé au comité de relations industrielles a le droit de rencontrer le comité pour donner sa version des faits avant que ce dernier discute de son cas.

ARTICLE 12 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 12.01 Définition: Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application ou à la violation de la présente convention collective y compris toute mésentente relative aux mesures disciplinaires.
- Si un grief entre l'Employeur et le salarié survient quant à l'interprétation ou à l'application ou à la violation de la présente convention collective, les deux (2) parties aux présentes devront s'efforcer honnêtement de régler immédiatement et sans délai tel grief.
- Si le grief n'est pas réglé, la procédure suivante s'applique:
- Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir; de plus, le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part d'un ou de plusieurs salariés.
- Le grief pourra être signé par un salarié, des salariés ou par un représentant officiel du Syndicat.
- 12.02 Première étape: Le plaignant présente son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de calendrier suivant le fait ou la connaissance des faits qui donnent lieu à la naissance du grief. Pour les fins de la présente clause, la connaissance du fait ne peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier du fait.

## ARTICLE 12 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 12.02 (suite) Un représentant du Syndicat peut accompagner celui ou ceux qui déposent un grief. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse par écrit dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.
- 12.03 *Deuxième étape:* Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas donnée dans le délai prescrit ci-haut ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis par écrit au directeur du personnel ou à son représentant autorisé dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent les délais prévus à la première étape. Le directeur du personnel ou son représentant autorisé devra donner sa réponse écrite au grief dans les quinze (15) jours de calendrier après la réception du grief.
- 12.04 *Arbitrage:* Si le directeur du Personnel ou son représentant autorisé ne donne pas sa réponse dans le délai prescrit ci-haut ou si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les délais prévus, le Syndicat ou l'Employeur peut régler le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant les délais prévus à 12.03 en communiquant par écrit sa décision à l'autre partie. Au cas d'arbitrage, le grief est soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'accord dans les quinze (15) jours de calendrier de l'avis d'arbitrage nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 12.05 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties. L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui pourraient entrer en conflit avec ses termes et dispositions. La décision de l'arbitre devra être appliquée dans les vingt et un (21) jours du calendrier suivant la communication qui est faite aux parties.
- 12.06 Les honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 12.07 Les parties d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la présente procédure.
- 12.08 Si l'arbitre conclut au maintien du grief en tout ou en partie, il peut en outre statuer en sa décision sur le remède à apporter à la situation du salarié et sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris ce que le salarié a pu gagner pendant la période.
- 12.09 Les deux (2) parties conviennent que l'Employeur ne peut exiger d'un salarié plus d'une charge normale de travail telle que définie par les normes de génie industriel reconnues par le Bureau International du Travail.

En cas de contestation de la charge de travail exigée d'un salarié, le plaignant se sert de la procédure de grief régulière incluant l'arbitrage. Toutefois, l'arbitre sera choisi parmi des personnes ayant une compétence reconnue en ce domaine, soit M. Paul Imbeault, M. Marcel Gilbert ou M. André Lachance.

ARTICLE 12    PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 12.10    Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'en n'entraîne pas la nullité.
- 12.11    Un salarié peut en tout temps faire un grief, lorsque le paiement du salaire de ce salarié ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul.
- 12.12    Les griefs de groupe, du Syndicat, de congédiement et de suspension qui excèdent sept (7) jours de calendrier seront soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs. Si l'Employeur soulève un grief, il procède directement à la deuxième étape en s'adressant au président du Syndicat ou à son représentant autorisé.

ARTICLE 13    DISCIPLINE

- 13.01    Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- L'Employeur informe les délégués du Syndicat, membres du comité de relations industrielles, des règlements avant de les mettre en vigueur et les affiche au tableau réservé à l'affichage.
- 13.02    Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de ou des offenses reprochées et qu'en aucun cas, le salarié discipliné ne se verra privé de l'un ou de l'autre des droits établis par la présente convention.
- 13.03    L'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une (1) fois par écrit et avec copie au Syndicat sauf dans le cas d'une offense grave.
- L'Employeur convient de ne tenir compte ni d'invoquer aucune réprimande verbale ou écrite ni aucune suspension en autant que ces réprimandes ou suspensions soient suivies de six (6) mois de dossier blanc.
- Dans tous les cas, l'Employeur doit transmettre par écrit aux salariés dont copie au Syndicat, les raisons de toute réprimande écrite, tout congédiement ou suspension dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la commission de l'offense.
- 13.04    Toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit en tenant compte des argentés qu'il a pu gagner dans l'intervalle.

ARTICLE 13    DISCIPLINE (suite)

- 13.05    Le salarié qui reçoit un avis d'infraction doit en accuser réception à la demande de l'Employeur en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction, ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part. Nonostante ce qui précède, un avis écrit expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue du salarié, est réputée satisfaire aux exigences de l'article 13.05.
- 13.06    Tout salarié appelé à rencontrer un représentant de l'Employeur pour discipline ou réprimande peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 14    ANCIENNETÉ

- 14.01    Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter soixante (60) jours de travail dans l'unité de négociation. Une fois cette période complétée, un salarié acquiert son ancienneté et celle-ci est rétroactive à la date de son embauchage.
- 14.02    Durant la période de probation d'un salarié, ce dernier est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective sauf qu'aucun grief ne peut être soulevé pour contester le congédiement d'un salarié en période de probation. De plus, le salarié en période de probation, ne possédant aucun droit d'ancienneté, ne peut contester par grief aucun mouvement de main-d'oeuvre.
- 14.03    Bien que les salariés en période de probation, suivant l'article 14.02, ainsi que les étudiants n'aient pas le statut d'ancienneté, les salariés en probation ne pourront être mis à pied dans le seul but de les remplacer par des étudiants. Le taux horaire des étudiants qui sont engagés pour la période de vacances d'été est inférieur de douze pour cent (12%) par rapport au taux du journalier. De plus, les étudiants ne sont pas soumis au paiement des cotisations syndicales.
- 14.04    Un salarié promu à un travail hors de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté pour une durée de six (6) mois et il peut pendant cette période revenir dans l'unité de négociation avec droit d'ancienneté à la tâche qu'il occupait avant la promotion. Si la promotion à un travail hors de l'unité de négociation dure plus de six (6) mois, le salarié peut revenir dans l'unité de négociation avec l'accord de l'Employeur. Dans ce cas, il réintègre l'unité avec son ancienneté. Cependant, il n'accumule pas d'ancienneté pour la période passée hors de l'unité de négociation, sauf pour le calcul des bénéfices marginaux.
- 14.05    Dans le cas de maladie, accident, maternité, absence autorisée, en vertu de la convention collective, l'ancienneté se conserve et s'accumule sauf dans le cas d'une prévision à l'effet contraire dans la convention. De plus, le salarié doit être réinstallé le jour où il retourne au travail, à son poste habituel s'il est encore existant, sinon dans un autre poste conformément à son ancienneté et moyennant qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales des tâches. Cependant, dans ce cas, une période d'essai minimale de cinq (5) jours travaillés est accordée à tel salarié pour se qualifier ou une période d'essai équivalente à celle prévue par la classification du poste.

14.02 ARTICLE 14

Le contrat de travail temporaire est conclu pour une durée déterminée, à l'exception des cas où le contrat est conclu pour une durée indéterminée, en vertu de la loi du 17 août 1963 sur le travail temporaire.

14.03 ARTICLE 15

Le salarié peut être embauché en tant que salarié temporaire pour une durée déterminée.

- 1- S'il est embauché volontairement par l'employeur;
- 2- S'il est embauché pour remplacer un salarié régulier absent temporairement;
- 3- S'il est embauché pour occuper un poste temporairement vacant;
- 4- S'il est embauché pour occuper un poste temporairement vacant, sans que l'employeur ne soit tenu de le recruter.

14.04 ARTICLE 16

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'ancienneté du salarié est maintenue pour une période d'absence de l'employeur.

14.03 Suite

**Salarié temporaire:** Tout salarié embauché comme tel, pour occuper un poste qu'un salarié régulier laisse temporairement vacant, ou pour combler un besoin de production temporaire. Ce salarié temporaire ne cumule pas d'ancienneté, il sera rémunéré selon le taux de sa classe qu'il occupe; il ne peut déplacer un salarié régulier.

Pendant un congé de maternité, l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si le salarié était demeuré en travail, de même qu'il est tenu de respecter les obligations de l'entreprise.

14.05 ARTICLE 17

Les parties conviennent de régler au cours de leur relation industrielle tout les cas de salariés dont les capacités sont affectées à la suite d'accidents ou maladies. Les parties conviennent d'entreprendre pour régler de la convention collective, afin de tenir compte de ces cas particuliers, dans le but de les intégrer à un statut selon leur capacité.

Dans leur discussion, les parties doivent tenir compte de ce qui suit:

- 1- Considérer les postes affectés;
- 2- Réviser le statut dans l'attente sans ajournement;
- 3- Trouver tout autre compromis possible;
- 4- Si un salarié doit être déplacé, la priorité revient à un déplacement de poste d'urgence.

## ARTICLE 14 ANCIENNETE (suite)

14.06 Au cours de chaque négociation et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur affiche et fournit au Syndicat une liste complète de ses salariés couverts par la présente convention, en y spécifiant la date d'entrée en service de chacun, le département dans lequel il travaille, son titre d'emploi ainsi que son taux de salaire.

## 14.07 A) PERTE D'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté et est considéré comme ayant démissionné dans les cas suivants:

- 1- S'il quitte volontairement son emploi;
- 2- S'il est congédié pour juste cause;
- 3- S'il est mis à pied pour une période de douze (12) mois continus;
- 4- S'il s'absente au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans aviser l'Employeur et sans raison valable.

## 14.08 B- MAINTIEN DE L'ANCIENNETE

- 1- En cas de maladie ou d'accident non-occupationnel, l'ancienneté du salarié s'accumule pour une période n'excédant pas l'ancienneté accumulée à la date de son départ, sans toutefois dépasser douze (12) mois d'accumulation. Cependant, toute absence excédant vingt-quatre (24) mois résulte en une perte d'ancienneté pour le salarié concerné.
- 2- En cas d'accident de travail, l'ancienneté du salarié s'accumule tant que dure cette absence.
- 3- Pendant un congé de maternité, l'ancienneté s'accumule durant toute cette période comme si le salarié était demeuré au travail, le tout sujet aux dispositions de l'article maternité.

14.09 Capacités réduites: Les parties conviennent de référer au comité de relations industrielles tous les cas de salariés dont les capacités sont réduites à la suite d'accidents ou maladies. Les parties peuvent s'entendre pour déroger de la convention collective, afin de tenir compte de ces cas particuliers, dans le but de les intégrer à un travail selon leur capacités.

Dans leur discussion, les parties doivent tenir compte de ce qui suit:

- 1- Considérer les postes affichés;
- 2- Reclasser le salarié dans l'usine sans affichage;
- 3- Trouver tout autre compromis possible;
- 4- Si un salarié doit être déplacé, la procédure prévue pour un abolition de poste s'applique;

ARTICLE 14 ANCIENNETE (suite)

- 5- Si aucune entente n'intervient, la convention s'applique intégralement.

ARTICLE 15 NOUVEAU POSTE, POSTE VACANT, PROMOTION, FERMETURE

- 15.01 Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, l'Employeur informe par écrit le Syndicat, dans un délai de sept (7) jours, de son intention de l'abolir ou, procéder à l'affichage dans ce même délai.

- 15.02 Le salarié désireux d'obtenir ce poste inscrit son nom, son matricule et son ancienneté d'origine sur la feuille à cet effet.
- 15.03 Dans un délai de sept (7) jours suivant l'affichage, le poste est attribué au salarié choisi de la façon suivante:
- a) le poste de classe 1, 2, 3, 4, est attribué au salarié le plus ancien de l'usine;
  - b) le poste de classe 5, est attribué au salarié de classe 6 par ancienneté d'usine;
  - c) le poste de classe 6 est comblé en priorité par un salarié de classe 7, 2, 3, 4, qui a fait une demande de rétrogradation écrite en faveur du Promoteur. Dans tous les autres cas, le poste est attribué au salarié en mise à pied d'origine de plus d'un (1) an, par ancienneté ou à un nouveau salarié.
- 15.04 Le salarié choisi, effectue sa période d'essai dans les sept (7) jours qui suivent l'affichage.
- 15.05 Si au cours de la période d'essai déterminée, le salarié démontre son incapacité à satisfaire aux exigences normales des tâches du poste ou, si le salarié manifeste l'intention de quitter son poste, l'Employeur le congédie dans les sept (7) jours qui suivent l'affichage sans préjudice au droit de salaire de travail non accompli.
- 15.06 Le salarié à qui le poste est attribué, est réputé démissionnaire de son poste de son plein gré. Dès lors, il accède à son nouveau poste et ses caractéristiques déterminées dans l'affichage.
- 15.07 L'Employeur affiche la promotion du salarié choisi, dès que ce dernier a complété sa période d'essai. Copie en est remise au Syndicat.
- 15.08 La disposition du présent article ne s'applique pas à un poste devenu vacant en raison d'une mise à pied, ni à un poste reconstruit à la suite de son abolition.
- 15.09 Le salarié nouveau sur liste de poste peut être obtenu par un autre par la procédure d'affichage au suite à une abolition de poste.

ARTICLE 15    NOUVEAU POSTE, POSTE VACANT, PROMOTION, FERMETURE (suite)

- 15.02    L'Employeur affiche le poste pendant sept (7) jours consécutifs, en y précisant les informations suivantes:
- Titre du poste
  - Horaire de travail
  - Département
  - Taux
  - Exigences normales des tâches
  - Période d'essai
  - Date d'expiration
- Une copie en est remise au Syndicat.
- 15.03    Le salarié désireux d'obtenir ce poste inscrit son nom, son matricule et son département d'origine sur la formule à cet effet.
- 15.04    Dans un délai de sept (7) jours suivant l'expiration de l'affichage, le poste est attribué au salarié choisi de la façon suivante:
- a) Le poste de classe 1, 2, 3, 4, est attribué au salarié le plus ancien de l'usine;
  - b) Le poste de classe 5, est attribué au salarié de classe 6 par ancienneté d'usine;
  - c) Le poste de classe 6 est comblé en priorité par un salarié de classe 1, 2, 3, 4, qui a fait une demande de rétrogradation écrite au service du Personnel. Dans tous les autres cas, le poste est offert aux salariés en mise à pied régulièrement de plus d'une (1) semaine, par ancienneté ou à un nouveau salarié.
- 15.05    Le salarié ainsi choisi, effectue sa période d'essai dont le nombre de jours est stipulé à l'annexe "A".
- 15.06    Si au cours de la période d'essai déterminée, le salarié démontre son incapacité à satisfaire aux exigences normales des tâches du poste ou, si le salarié manifeste l'intention de réintégrer son poste antérieur, l'Employeur le réintègre dans ce dernier, sans préjudice au droit du salarié de formuler un grief.
- 15.07    Le salarié à qui le poste est attribué, est réputé détenir ce poste dès le début de sa période d'essai. Dès lors, il accède à son nouveau poste et aux spécifications déterminées dans l'affichage.
- 15.08    L'Employeur affiche la promotion du salarié choisi, dès que ce dernier a complété sa période d'essai. Copie en est remise au Syndicat.
- 15.09    La disposition du présent article ne s'applique pas à un poste devenu vacant en raison d'une mise à pied, ni à un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- 15.10    Un salarié conserve son titre de poste tant qu'il en obtient pas un autre par la procédure d'affichage ou suite à une abolition de poste.

ARTICLE 15 NOUVEAU POSTE, POSTE VACANT, PROMOTION, FERMETURE (suite)

- 15.11 Lors de la procédure d'affichage, tout salarié qui refuse le poste, obtient une démotivation ou une mutation n'est éligible à la postulation d'un autre poste qu'après une période de trois (3) mois suivant ce refus ou cette obtention.
- 15.12 Lors de l'abolition d'un poste, la procédure suivante s'applique:
- 1- Le salarié affecté a priorité sur tout affichage en cours dans sa classe;
  - 2- S'il n'y a pas d'affichage, le salarié affecté déplace le moins ancien de sa classe sur son quart, le second salarié ainsi affecté déplace le salarié le moins ancien de la classe inférieure à la sienne, et ainsi de suite;
  - 3- Le dernier salarié à être déplacé sur le quart de travail, peut s'il le désire, déplacer le salarié le plus jeune de l'usine.
- 15.13 En cas de modification dans un poste ou en cas de la création d'un nouveau poste au cours de la durée des présentes, les deux parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et les autres conditions de ce poste. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention, toutefois, l'arbitre sera choisi parmi les personnes ayant compétence reconnue en ce domaine, soit M. Paul Imbeault, M. Marcel Guilbert ou M. André Lachance. Il est entendu que l'arbitre, lorsqu'il détermine le taux, doit tenir compte du rangement déjà existant.
- 15.14 Lors de mésentente entre les parties au sujet de la permanence d'une nouvelle fonction créée, cette question est discutée au comité de relations industrielles; l'Employeur établira à cette occasion la période qu'il prévoit nécessaire avant que cette fonction devienne permanente en donnant les raisons motivant le délai pour afficher le poste concerné.
- Dans le cas de griefs où est mis en cause la qualification du salarié, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

ARTICLE 16 MISE A PIED ET RAPPEL

- 16.01 Les parties conviennent d'accorder la préférence aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans tous mouvements de main-d'oeuvre sauf dans les cas de prévisions contraires.
- 16.02 Dans les cas de mise à pied ou de rappel, l'Employeur se réserve le droit de réaménager, sur les postes essentiels, son personnel afin d'assurer la bonne marche des opérations.
- 16.03 Lors d'une mise à pied, aucun salarié ne peut invoquer son ancienneté pour parer au décalage horaire et ce uniquement la journée où la mise à pied a lieu.

ARTICLE 16    MISE A PIED ET RAPPEL (suite)

16.04    Les quarts de travail sont des entités distinctes.

16.05    Le département de l'assainissement est une entité distincte.

16.06    Mise à pied: Il existe pour les fins des présentes deux (2) sortes de mises à pied, soit A une mise à pied d'une (1) semaine et moins et B une mise à pied de plus d'une semaine de 7 jours civils du dimanche au samedi

A- Une semaine et moins

- 1- La mise à pied se fait par département;
- 2- Le salarié le moins ancien de son département est mis à pied ou
- 3- S'il possède une garantie de travail, il peut déplacer un salarié en probation ou temporaire, désigné par l'Employeur ou le cas échéant le salarié le moins ancien de l'usine et ce dernier est mis à pied, le choix de l'affectation des salariés déplacés est à la discrétion de l'Employeur.
- 4- Les salariés d'un département ont priorités sur les salariés déjà en déplacement.

B- Plus d'une semaine

- 1- La mise à pied se fait d'abord par département puis à l'intérieur de l'usine;
- 2- Le salarié le moins ancien de ce département est soit mis à pied ou en situation de mise à pied;
- 3- Si son ancienneté lui permet, il peut déplacer un salarié en probation ou temporaire désigné par l'Employeur, ou, le cas échéant, le salarié le moins ancien de l'usine et ce dernier est mis à pied. Dans le cas où plusieurs salariés sont mis à pied, le choix de l'affectation des salariés déplacés, est à la discrétion de l'Employeur. Le salarié en déplacement de plus d'une semaine prend le taux de sa nouvelle classe.

16.07

Rappel

A- Mise à pied ou déplacement d'une semaine ou moins

- 1- Le rappel se fait par département dans l'ordre inverse de la mise à pied ou de déplacement;
- 2- Le salarié est rappelé au poste désigné par l'Employeur mais dans la mesure du possible à son poste habituel. Ce rappel se fait en autant qu'il puisse accomplir un travail dans sa classe ou une classe inférieure.

ARTICLE 16    MISE A PIED ET RAPPEL (suite)

16.07  
(suite)

B- Mise à pied ou déplacement de plus d'une semaine

- 1- Le rappel se fait par ordre inverse de déplacement ou de mise à pied;
- 2- Le salarié est rappelé au poste désigné par l'Employeur mais dans la mesure du possible à son poste habituel. Ce rappel se fait en autant qu'il puisse accomplir un travail dans sa classe ou une classe inférieure.

C- Dans le cas où un rappel serait nécessaire pour les désosseurs, opérateurs de fumoir ou brasseurs, il sera loisible à l'Employeur de rappeler directement les salariés titulaires de ces postes en autant que le travail fait, soit leur travail régulier.

ARTICLE 17    DEPLACEMENT TEMPORAIRE

17.01

L'Employeur peut effectuer des déplacements temporaires dans les cas suivants:

- a) Suite à une mise à pied où un déplacement est nécessaire;
- b) Pour rencontrer les besoins de la production ou pour permettre aux salariés d'effectuer un maximum d'heures dans une semaine ou en conséquence d'une mise à pied;
- c) Pour combler un poste essentiel temporairement vacant;
- d) Pour parer à une absence telle que: retard, maladie à court terme, absence syndicale, etc...
- e) Pour combler un poste dont le titulaire est absent pour une période prolongée, prévue à la convention.

17.02

A- Dans les cas prévus à l'article 17.01 d) l'Employeur assigne d'abord un salarié du département, puis remplace le salarié déplacé par un autre salarié de son choix parmi les salariés de classe 5 ou 6.

B- Dans les cas prévus à l'article 17.01 e), l'Employeur attribue le poste aux salariés du département, parmi les salariés pour qui cela représentent un avantage pécunier, à la condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales des tâches du poste jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) déplacements. L'Employeur assigne le poste libéré à un salarié en mise à pied de plus d'une (1) semaine ou, le cas échéant à un salarié temporaire.

C- Dans les autres cas, l'Employeur procède selon les dispositions prévues dans la convention ou le cas échéant par le salarié de son choix, s'il n'y a pas de disposition prévue dans la convention.

17.03

Un salarié peut subir une diminution de salaire si à sa demande il obtient un changement de classe.

ARTICLE 17    DEPLACEMENT TEMPORAIRE (suite)

- 17.04    Tout salarié qui à la demande de l'Employeur est déplacé temporairement à un travail autre que son travail régulier, ne subit aucune diminution de taux. Cependant, si le taux du déplacement temporaire est supérieur au taux de son ancienne occupation, le salarié reçoit le taux de son déplacement temporaire dès que la durée de celui-ci est de trois (3) heures cumulatives au cours d'une même journée.
- 17.05    Tout salarié qui après avoir poinçonné sa carte à la fin de son quart de travail et qui est rappelé au travail le même jour sera rémunéré au taux de temps et demi (150%) avec une garantie de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

ARTICLE 18    SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 18.01    a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine répartie sur cinq (5) jours de travail de huit (8) heures et ce du lundi au vendredi inclusivement, sauf pour les salariés dont les heures régulières débutent ou se terminent le samedi ou débutent et se terminent le dimanche.
- b) Dans le cas où les heures de travail d'un salarié chevauchent sur deux (2) quarts, ce salarié est réputé appartenir au quart où il effectue plus de la moitié de ses heures.

Les heures régulières de travail sont réparties de la façon suivantes:

1er quart (jour)  
entre 5h30 et 8h30 jusqu'à 14h30 et 17h30

2e quart (soir)  
entre 14h30 et 17h30 jusqu'à 23h00 et 2h00

3e quart (nuit)  
entre 20h00 et 24h00 jusqu'à 4h30 et 8h30

- c) La cédule de l'heure de début et de celle de cessation des heures de travail d'un salarié devra être la même pour une durée minimale d'une semaine. Toutefois, les salariés déplacés en fonction de l'article 15 et 16 assument l'horaire établie sur leur nouvelle affectation. Tout changement de cédule quant aux heures de début et de cessation de la semaine régulière de travail sera confirmé au salarié par un préavis d'au moins une (1) semaine.
- d) La semaine régulière de travail des salariés du département d'assainissement, des préposés à la cuisson, à l'expédition et ceux préposés à l'emballage du boudin pourra être répartie du dimanche 00h01 au samedi 23h59.
- e) Les heures de travail sont continues sauf pour la période du repas.
- f) Une copie de la cédule des heures de travail des salariés de chaque département sera remise au Syndicat ainsi que copie de tout préavis qui la modifiera par la suite.

ARTICLE 18    SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 18.01  
(suite)    g) Pour la majorité des salariés sur le quart de jour, l'Employeur convient, en autant que possible, de tout mettre en oeuvre pour établir des cédulés de travail dont les heures régulières de la journée débuteraient à 7h00 pour se terminer à 16h00.
- 18.02    a) Le salarié qui travaille de jour a droit à une (1) heure pour prendre son repas, ladite période de repas est cédulée par l'Employeur et se situe vers le milieu de la journée de travail du salarié.
- b) Le salarié qui travaille de soir ou de nuit à une demie-heure ( $1\frac{1}{2}$ h) pour prendre son repas, ladite période de repas est cédulée par l'Employeur et se situe vers le milieu de la journée de travail du salarié.
- c) En aucun cas, le salarié ne doit travailler moins de trois heures et demie ( $3\frac{1}{2}$ h) ou plus de cinq (5) heures continues, sans prendre son repas.
- 18.03    Tout travail effectué en surplus et en dehors des heures établies au paragraphe 18.01 est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire et demi (150%) pour les quatre (4) premières heures et à taux de salaire double (200%) pour les heures suivantes.
- 18.04    a) Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (150%) et celui du dimanche au taux double (200%) du salaire régulier à l'exception de la partie des heures régulières de la semaine régulière de travail des salariés travaillant sur un quart dont les heures se terminent ou débutent le samedi ou débutent et se terminent le dimanche.
- b) Si les préposés à l'emballage du boudin travaillent une sixième et une septième journée dans leur semaine régulière de travail, le principe ci-haut s'applique, soit temps et demi pour le travail exécuté la sixième et taux double pour le travail exécuté la septième journée.
- 18.05    Le travail exécuté en temps supplémentaire est volontaire sauf:
- a) Si l'Employeur a besoin de personnel en dehors des heures normales pour finir les produits en cours, les salariés qui sont à effectuer le travail demeureront à leur poste pour terminer ce travail pour une période maximale de quinze (15) minutes.
- b) Dans le cas où l'Employeur aurait besoin d'un surplus de production les salariés qui accomplissent normalement le travail requis se verront offrir sur une base volontaire le temps supplémentaire en autant qu'ils travaillent dans le même département et qu'ils soient disponibles à ce moment. Si l'Employeur ne peut avoir le personnel voulu il sera alors offert aux salariés du département par ancienneté sur le même quart.

ARTICLE 18 SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

18.05  
(suite)

- c) Si l'Employeur ne peut trouver le personnel voulu, il assignera alors le ou les salariés les moins anciens du département qui peuvent accomplir le travail et ceci pour un maximum de deux (2) heures.
- d) Dans tous les cas de temps supplémentaire, l'Employeur doit aviser les salariés désignés au moins une (1) heure avant que ne débute le temps supplémentaire.

18.06

Les salariés ont droit sans perdre de salaire aux périodes suivantes:

- a) Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et une période de repos de quinze (15) minutes dans l'après-midi à la cafétéria. Les salariés de nuit bénéficient également de ces périodes de repos, vers le milieu de la demi-journée de travail.

Le contremaître détermine le moment opportun où ces périodes sont prises. Le temps alloué débute lorsque le salarié avisé par une cloche quitte son travail, et le salarié doit reprendre son travail pas plus de quinze (15) minutes plus tard.

- b) Tout salarié qui doit effectuer du travail supplémentaire pour une période d'une (1) heure ou plus consécutivement à ses heures régulières de travail se voit accorder une période de quinze (15) minutes de repos payé immédiatement après l'heure qui suit le début de cette période de travail supplémentaire, le temps alloué débute au commencement de la période de repos et le salarié doit reprendre son travail pas plus de quinze (15) minutes plus tard si la période de temps supplémentaire n'est pas terminée.

Tout salarié qui quitte l'usine après sa journée régulière de travail pour prendre son repas et qui revient accomplir le temps supplémentaire déjà cédulé, aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de deux (2) heures de travail, payées après deux (2) heures de travail.

- c) Une période de lavage est accordée dans les départements où les exigences de l'inspection fédérale s'imposent.

18.07

Le salarié qui sans avoir été avisé la veille que ses services ne sont pas requis et qui se rapporte au travail à l'heure désignée, est affecté par l'Employeur à un travail disponible pour lequel il est (ou peut être) équipé pour accomplir, et il sera rémunéré au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier, plus la prime d'équipe s'y rattachant.

Si aucun travail n'est disponible, il recevra quatre (4) heures à son taux horaire régulier, plus la prime d'équipe s'y rattachant.

Le travail disponible prévu ci-haut doit être un travail relié à la production ou un travail d'assainissement dû à des opérations de production.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de force majeure.

ARTICLE 18 SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 18.08
- a) Conformément aux dispositions de cette convention, les deux cents (200) salariés les plus anciens de l'usine se verront accorder une garantie de trente-six (36) heures au taux régulier pour toutes semaines qu'ils auront débutées.
  - b) Lorsqu'un salarié est en retard, en congé, ou absent de son travail, sa garantie sera réduite du nombre d'heures d'absence ou de retard.
  - c) Il est entendu que l'ancienneté ne s'applique pas pour combler la différence entre la semaine garantie (36 heures) et la semaine normale quarante (40) heures.

ARTICLE 19 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 19.01
- le Jour de l'An
  - le lendemain du Jour de l'An
  - le Vendredi Saint
  - la Fête Nationale
  - le premier juillet
  - la Fête du Travail
  - le Jour de l'Action de Grâce
  - la Veille de Noël
  - le Jour de Noël
  - le lendemain du Jour de Noël
  - la veille du Jour de l'An

A compter du 15 juillet 1983, un congé mobile additionnel à être déterminé par l'Employeur un mois à l'avance.

A compter du 15 juillet 1984, un autre congé mobile à être déterminé par l'Employeur un mois à l'avance.

En ce qui concerne le premier juillet, ce congé est au choix de l'Employeur, célébré soit le premier juillet ou reporté au lundi ou au vendredi.

- 19.02
- L'indemnité que reçoit un salarié pour un jour chômé et payé est un montant égal à son taux horaire multiplié par le nombre d'heures d'une journée régulière de travail. Pour les salariés recevant une prime, la prime est calculée en plus du taux horaire.
- 19.03
- Tout travail effectué un jour de fête chômée et payée est rémunéré au taux de temps double (200%) plus le paiement de la fête au taux prévu au paragraphe 19.02.
- 19.04
- Si pendant la durée de la présente convention une ou plusieurs fêtes payées, énumérées à l'article 19.01 qui précède dans la présente convention, tombe un jour ouvrable, ladite ou lesdites fêtes seront payées conformément aux dispositions de l'article 19.02.

ARTICLE 19 FETES CHOMEES ET PAVEES (suite)

19.05 Afin de pouvoir bénéficier du paiement des jours de fêtes ci-haut mentionnées, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ladite fête à l'exception des cas d'absences autorisées par l'Employeur, ou maladie certifiée.

Le salarié absent pour maladie attestée par certificat médical, accident, maternité et mise à pied, recevra le paiement des fêtes ci-haut s'il travaille dans les trois (3) semaines qui précèdent ou dans la semaine qui suit la semaine de la fête.

Si le salarié doit payer le certificat médical autre que les frais modérateurs, celui-ci sera remboursé par l'Employeur.

ARTICLE 20 VACANCES

- 20.01 a) En autant que faire se peut les vacances sont cédulées au cours du mois de juillet et du mois d'août.
- b) Les vacances sont cédulées entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année par ancienneté et par département. Les quarts de travail sont des entités distinctes pour le choix des vacances.
- c) En autant que faire se peut et que la production n'est pas affectée, l'Employeur accepte que dans la période entre la fin juin et le début septembre chacun des salariés ayant droit à des vacances, prennent un minimum de deux (2) semaines consécutives et un maximum de trois (3) semaines consécutives.
- d) A cette fin, l'Employeur demande à chacun des salariés de faire son choix dans le courant du mois de mars et il affiche la cédule définitive de vacances au plus tard le 1er mai.
- e) Les salariés qui choisiront de prendre la totalité de leur vacances entre le 1er septembre et le 30 avril, se verront accorder un pour cent (1%) de plus à leur paie de vacances régulières.
- 20.02 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire total gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de la prise des vacances.
- 20.03 Si une fête chômée et payée coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci à son choix, peut décider d'être payé conformément à l'article 19.02 ou demander que ce congé lui soit remis à une date ultérieure. Lorsqu'une fête chômée et payée est remise à une date ultérieure, le salarié doit s'entendre avec l'Employeur pour le choix de la date où ce congé sera pris.
- 20.04 Les salariés qui à la date du 1er mai précédant les vacances n'ont pas complété une (1) année de service continu, auront droit à un congé continu d'un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné.

ARTICLE 20 VACANCES (suite)

- 20.05 Les salariées qui, en date du 1er mai auront accumulé une (1) journée et moins de cinq (5) journées de vacances pourront compléter cette semaine de vacances à leur frais. Les salariées qui auront accumulé plus de cinq (5) journées et moins de dix (10) journées de vacances pourront compléter ces deux (2) semaines de vacances à leur frais.
- 20.06 Le temps et le paiement alloués en vacances seront basés sur l'ancienneté au service de l'Employeur arrêtée au 1er mai de l'année: à compter du 1er mai 1983:
- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 à 4 ans      | 2 semaines à 4% |
| 4 à 10 ans     | 3 semaines à 6% |
| 10 à 12 ans    | 3 semaines à 7% |
| 12 ans et plus | 4 semaines à 8% |
- 20.07 La paie de vacances due au salarié lui sera remise lors de son départ pour vacances.
- 20.08 Lorsqu'un salarié est en congé de maladie et qu'il bénéficie de l'assurance salaire ou qu'il est absent dû à un accident de travail avant la date prévue de ses vacances, ses jours de vacances seront remis à une date ultérieure.
- 20.09 Tout salarié quittant le service de la Compagnie recevra le montant de vacances qui lui est dû en fait de vacances payées, jusqu'au jour où il quitte tel service et ce, en conformité avec les dispositions du présent article.

ARTICLE 21 PRIMES

- 21.01 a) Les salariées qui débutent leur travail entre 14h30 et 17h30 et qui terminent avant ou entre 23h00 et 2h00, une prime de quart de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure est ajoutée à leur salaire. Cette prime passe à trente cents (\$0.30) à compter du 15 juillet 1984.
- b) Les salariées qui débutent leur travail entre 20h00 et 24h00 et qui terminent avant ou entre 4h30 et 8h30, une prime de quart de trente cents (\$0.30) l'heure est ajoutée à leur salaire. Cette prime passe à trente-cinq cents (\$0.35) à compter du 15 juillet 1984.
- 21.02 Pour les salariées préposés à l'emballage du boudin, ces derniers reçoivent une prime de un dollar et vingt-cinq cents (\$1.25) pour chaque heure travaillée le dimanche.

ARTICLE 22 CONGES SOCIAUX ET MATERNITE

- 22.01 Tout salarié au travail a droit aux congés suivants sans perte de salaire:
- a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;

ARTICLE 22    CONGES SOCIAUX ET MATERNITE (suite)

- 22.01 (suite)
- b) Dans le cas du décès d'un enfant non à charge: cinq (5) jours à compter du décès;
  - c) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur: trois (3) jours à compter du décès;
  - d) Dans le cas de la naissance d'un enfant: un (1) jour dans les dix (10) jours de la naissance;
  - e) Dans le cas du décès des grands-parents: le jour des funérailles;
  - f) Dans le cas du mariage d'un salarié: deux (2) jours s'il demeure à l'emploi de l'Employeur.

Seules les journées ouvrables comprises dans les périodes prévues ci-haut sont rémunérées au même titre que si elles étaient travaillées.

Pour les fins d'application de cet article, le mot "conjoint" à la signification qu'en donne la Loi sur les normes du travail.

- 22.02    Congé de maternité: Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité en conformité de la Loi des Normes minimales du travail, sous réserve des dispositions suivantes:

- 1- Grossesse normale: six (6) mois de congé;
- 2- Fausse couche, avortement thérapeutique ou enfant mort-né: trois (3) mois de congé pour grossesse de vingt (20) semaines et plus;
- 3- Fausse couche ou avortement thérapeutique: un (1) mois de congé pour grossesse de moins de vingt (20) semaines.

ARTICLE 23    CONGES DE MALADIE

- 23.01    Le salarié absent pour maladie doit informer l'Employeur de sa maladie et de la durée probable de son absence dès la première journée d'absence et avant le début des heures régulières de son quart.
- 23.02    L'Employeur exige un certificat médical dans les cas d'absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 24    SECURITE SOCIALE

- 24.01    Les salariés régis par cette convention bénéficient d'un régime d'assurance groupe incluant un régime d'assurance-vie, un régime d'assurance-santé et un régime d'assurance-salaire tel que convenu entre les parties au cours des négociations.
- 24.02    Le plan d'assurance groupe est obligatoire pour tous les salariés actuels ainsi que pour tous les nouveaux salariés, dès qu'ils ont complété la période de probation prévue à l'article 14.01.

ARTICLE 24 SECURITE SOCIALE (suite)

- 24.03
- a) Les augmentations sont payées à parts égales par l'Employeur et les salariés jusqu'à concurrence de 15%. Le surplus est la responsabilité des salariés;
  - b) Tout salarié en mise à pied qui revient avant trois (3) mois, remboursera sa prime sur une durée équivalente de son absence;
  - c) Tout salarié en mise à pied pour plus de trois (3) mois, ne bénéficie plus du régime d'assurance. Cependant, à son retour il devra rembourser les primes des trois (3) premiers mois de sa mise à pied.

ARTICLE 25 BIEN-ETRE ET SANTE

- 25.01 L'Employeur convient de faire tout en son pouvoir pour améliorer les conditions physiques de travail, de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être pour les salariés de l'unité de négociation, le tout sujet aux lois du Ministère de l'Agriculture division de l'hygiène vétérinaire, gouvernement fédéral, et à toutes autres lois gouvernementales.
- 25.02 Lorsqu'un salarié est affecté à un travail autre que son travail régulier où la température est inférieure à zéro degré celsius (0°C) il aura droit à une période maximale de dix (10) minutes pour se refroidir les sangs et/ou pour se vêtir adéquatement si nécessaire.
- 25.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de santé et de sécurité de quatre (4) membres, deux (2) représentant l'Employeur et deux (2) les salariés.
- Leur mandat est d'étudier toute situation pouvant mettre en danger la santé et la sécurité des salariés et faire des recommandations à l'Employeur afin d'y apporter les correctifs appropriés.

ARTICLE 26 PAIE

- 26.01 Le salaire sera payable à toutes les semaines.
- a) le mercredi, avant minuit, pour les salariés travaillant sur le quart du soir;
  - b) le jeudi, avant midi, pour les salariés travaillant sur les quarts de jour et de nuit;
  - c) lorsqu'il y a un congé chômé et payé le lundi, l'Employeur remettra les chèques de paie le plus tard jeudi à 14 heures.

ARTICLE 26    PAIE (suite)

26.02    Les détails suivants devront apparaître sur un feuillet séparé à l'intérieur de l'enveloppe:

- a) nom et prénom
- b) date de la période de paie
- c) nombre d'heures régulières
- d) nombre d'heures supplémentaires
- e) le taux horaire
- f) le montant et la raison de chaque déduction effectuée
- g) le montant net.

ARTICLE 27    VETEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

27.01    Les vêtements et/ou outils de travail fournis par l'Employeur aux salariés sont la propriété de l'Employeur et ce dernier entretiendra et remplacera les vêtements et/ou outils de travail sur présentation de ceux-ci lorsque détériorés par l'usage normal. Si le salarié ne peut présenter son vêtement ou outil de travail pour remplacement, il devra déboursier la valeur du vêtement ou de l'outil. Ces vêtements et/ou outils de travail ne devront pas être emportés en dehors des établissements de la Compagnie. Lors de la cessation de l'emploi, les vêtements et/ou outils de travail non remis seront payés par le salarié par voie de déduction salariale sur le montant couvrant son dernier montant dû.

27.02    L'Employeur convient de fournir les bottes ou souliers de sécurité. Le comité de santé et de sécurité détermine les endroits où le port est nécessaire ainsi que le type pour chaque endroit.

ARTICLE 28    ACHATS DE MARCHANDISES

28.01    L'Employeur pourra vendre les produits qu'il fabrique à chaque salarié régi par les présentes à un prix qu'il fixera lui-même.

ARTICLE 29    TRAVAIL DES CONTREMAITRES, GARDIENS DE SECURITE, CHEFS D'EQUIPE

29.01    L'Employeur reconnaît que les contremaîtres n'effectuent pas du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation sauf:

- a) pour fins d'entraînement;

ARTICLE 29 TRAVAIL DES CONTREMAITRES, GARDIENS DE SECURITE, CHEFS D'EQUIPE (suite)

- 29.01 (suite)
- b) dans les cas d'urgence signifiant une situation non-prévue dont la solution ne peut être retardée sans causer des dommages sérieux et qui nécessite une intervention immédiate:
  - c) pour remplacer un salarié absent ou en retard, une période d'une (1) heure au maximum,
  - d) les gardiens de sécurité n'exécutent aucun travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation.

29.02

Chefs d'équipe

- a) Un salarié désigné par l'Employeur et ayant terminé sa période d'essai, qui est chargé de diriger et surveiller un groupe de salariés; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de réprimander ou d'imposer des mesures disciplinaires.
- b) Lorsque l'Employeur désigne un chef d'équipe, il avise le Syndicat de son choix, et affiche le nom du salarié ainsi désigné pendant une période de cinq (5) jours.
- c) Le salarié ainsi désigné recevra une prime de trente cents (\$0.30) en plus de sa classification.
- d) Les chefs d'équipe seront nommés par un comité de patronal dont est responsable le directeur du personnel.

ARTICLE 30 CONTRATS OU SOUS CONTRATS

30.01

Si du travail ou un service précisément effectué par un salarié régi par la convention est donné à contrat ou à sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie ou contracteur individuel et que le poste du salarié est affecté, l'Employeur et le Syndicat mettent tout en oeuvre pour réorienter le salarié à l'intérieur du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, s'il était impossible de ce faire, le salarié occupe un poste inférieur payé à son taux de salaire antérieur jusqu'à ce qu'il soit possible de lui trouver un poste équitable et ne bénéficie des augmentations de salaire qu'au moment où son nouveau taux de classification atteint le taux de salaire qui lui est payé pour son ancien poste.

30.02

Dans l'éventualité d'une amélioration ou d'une modification technique ou technologique, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations. Dans de tels cas, l'Employeur considérera les remarques ou suggestions des représentants du Syndicat.

ARTICLE 31 - DUREE

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 15 juillet 1985 inclusivement.

ARTICLE 32 AUGMENTATIONS ANNUELLES

Etant donné que les salariés sont payés le jeudi de chaque semaine, il est entendu que les augmentations prévues dans la convention seront effectuées le jeudi le plus près du 15 du mois où l'augmentation est prévue.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MAGOG, CE 14<sup>E</sup> JOUR DE JUILLET 1982.

ALIMENTS IMASCO (1980) LIMITÉE

J. Louis Dugas  
Benoît Houde

Alain Simard  
J. Carle

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS  
EN CHARCUTERIE DE MAGOG (C.S.D.)

J. Guy Charland

Luc Beaudoin

Jean St-Onge  
Robert Fiset

## ANNEXE "A"

## CLASSIFICATION ET TAUX MINIMUM DE SALAIRE

<u>CLASSE 1.</u>	<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	<u>Période d'essai (jours de travail)</u>
	8.92	9.41	9.88	10.38	10.83	
BRASSEUR (OPERATEUR DE CUTTER)	<hr/>					15
OPERATEUR DE FUMOTR CONVENTIONNEL	<hr/>					20
DÉSOSSEUR (FESSE DE PORC COMPLETE) (1)	<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	20
	8.25	8.70	9.13	9.63	10.08	

(1) De plus, il reçoit une prime basée sur \$0.35 pour chaque fesse additionnelle entre 17.4 et 22.5 fesses à l'heure. Cette prime passe à \$0.40 le 15 juillet 1983 et à \$0.45 le 15 juillet 1984.

Le tout assujetti à un système de contrôle de la qualité. Lorsque le désosseur n'effectue pas des opérations de désossage (fesse complète), il prend le taux de la classe 1 à moins d'être en déplacement de plus d'une semaine; à ce moment, la convention s'appliquera.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSE 11.

<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	<u>Période d'essai (jours de travail)</u>
8.70	9.17	9.63	10.13	10.58	

CUISEUR CHAUDRON A VAPEUR (KETTLE) CHARCUTERIE .....	15
DEGRAISSEUR (DEGRAISSAGE COMPLET FESSE DE PORC) .....	15
DESOSSEUR (FESSE DE PORC ET PICNIC) (DESOSSAGE) .....	15
FORMULATEUR (FORMULE COMPLETE) .....	10
OPERATEUR ET ENTRETIEN 6-14 .....	20
OPERATEUR ET ENTRETIEN 802 .....	20
OPERATEUR ET ENTRETIEN 220-R ET COLLAMAT 300 .....	20
OPERATEUR ET ENTRETIEN R-70 .....	20
OPERATEUR ET ENTRETIEN BAKER PERKINS .....	10
POUSSEUR - BOUDIN .....	10
POUSSEUR (CELLULOSE) .....	10
VERIFICATEUR - EXPEDITION .....	10
VERIFICATEUR - RECEPTION .....	10

CLASSE 111.

<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	<u>Période d'essai (jours de travail)</u>
8.47	8.94	9.38	9.88	10.33	

BALANCE PRODUITS FINIS (POIDS VARIABLES)	10
(BALANCE A CADRANS - PRODUITS MULTIPLES: 4 PRODUITS ET PLUS PAR JOUR)	10
BARATTEUR	10
CUISEUR CHAUDRONS A VAPEUR (KETTLE) TOURTIERE	10
ECOUEUR (FESSE DE PORC - STYLE TOWNSEND 500)	10
PREPOSE A L'ASSAINISSEMENT	10
FORMULATEUR (FORMULE SYSTEME PRE-MELANGE)	10
OPERATEUR CLIPPEUSE, SOUS VIDE	10
OPERATEUR ET ENTRETIEN NOR-DALE (EL-118)	10
OPERATEUR FUMOIR CONTINU	10
OPERATEUR D'INJECTEUSE (STYLE ANCO 991-B) (MULTI STICK)	10
OPERATEUR D'EPLUCHEUSE (SAUC.FUMEE)	10
OPERATEUR TIPPER TIE CAP	10
OPERATEUR POUSSOIR (STYLE VEMAG 3000 - S)	10
POUSSEUR FIBREUX	10
PREPOSE A LA PREPARATION DU SOC DE PORC FRAIS (COTTAGE) (DESOSSAGE - DEGRAISSAGE - PARAGE)	15

CLASSE IV.

<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	<u>Période d'essai (jours de travail)</u>
8.24	8.70	9.13	9.63	10.08	

AIDE AUX FUMOIRS _____	10
BALANCE PRODUITS FINIS (POIDS VARIABLES) _____	10
(BALANCE ELECTRONIQUE) (PRODUITS MULTIPLES: 4 PRODUITS ET PLUS PAR JOUR)	10
BALANCE ELECTRONIQUE (S.D.I.) _____	10
EMMOULEUR 802 BACON _____	10
EMPERCHEUR CHARCUTERIE (BOUDIN) _____	5
PREPARATEUR DE PATES (STYLE ARTOFLEX) _____	5
OPERATEUR FRANK-A-MATIC ET ACCROCHEUR _____	10
OPERATEUR MELANGEUR (PRE-MELANGE ET SALAGE - CUISINE) _____	5
OPERATEUR TRANCHEUSE AUTOMATIQUE (STYLE ANCO 827) _____	10
OPERATEUR D'ELEVATEUR A FOURCHES (CABINE) _____	10
PAREUR DE COUPE DE PORC FRAIS OU SAUMURE _____	10
(PARAGE PARTIEL)	
PAREUR ET PESEUR LA VARENNE (JAMBON) _____	10
PREPOSE AUX COMMANDES _____	10
PREPOSE A LA CUISSON DU BOUDIN _____	5
REPLISSEUSE DE CRETONS ( ET AUTRES PRODUITS) _____	5

CLASSE V.15-07-8215-07-8315-01-8415-07-8415-01-85Période d'essai  
(jours de travail)

8.07

8.52

8.95

9.45

9.90

AIDE A L'ASSAINISSEMENT _____	5
CIREUR _____	5
CLASSIFICATEUR DE FLANC _____	5
COUPEUR DE PRODUITS FINIS _____	5
DECROCHEUR ET PESEUR DE PRODUITS EN COURS _____ (BACON, VIANDE TRANCHEE)	5
EMMOULEUR JAMBON LA VARENNE (SAUMURE) _____	5
BALANCE PRODUITS FINIS (POIDS VARIABLES) _____ (BALANCE ELECTRONIQUE) (3 PRODUITS ET MOINS PAR JOUR)	5
EMMOULEUR ET DEMOULEUR (PRODUITS FINIS) _____ (6-14 * 802 - MULTIVAC R-70 * 220 R)	10
FIXEUR ET ACCROCHEUR (FLANC SAUMURE) _____	5
OPERATEUR DE FOUR A TARTE _____	5
OPERATEUR HACHOIR OU "FLAKER" _____	5
OPERATEUR DE PRESSE A JAMBON _____	5
PLACEUR DE BACON TRANCHE _____	5
PREPARATION - BOUDIN (FORMULATION) _____	5

CLASSE VI.

<u>15-07-82</u>	<u>15-07-83</u>	<u>15-01-84</u>	<u>15-07-84</u>	<u>15-01-85</u>	<u>Période d'essai (jours de travail)</u>
7.91	8.34	8.76	9.26	9.71	

ACCROCHEUR REGULIER _____	5
AIDE A LA CUISSON _____	5
AIDE A LA FORMULATION _____	5
CLASSIFICATEUR PRODUIT SECOND _____	5
DECROCHEUR REGULIER _____	5
ENFILEUR - BOUDIN _____	5
EMPAQUETEUR _____	5
EPLUCHEUR MANUEL _____	5
JOURNALIER _____	5
OPERATEUR - 1300 (MEILLEUR AVANT) _____	5
PILEUR _____	5
POUSSEUR ET CLASSIFICATEUR D'ARBRE _____	5
(PRODUITS FINIS AVANT EMBALLAGE)	
PREPOSE A L'EMBALLAGE DU BOUDIN _____	5
PREPOSE A L'EMMOULAGE DU JAMBON (4 X 6) _____	5
PREPOSE A L'EXPEDITION _____	5
PREPOSE A LA RECEPTION _____	5

POSTES EN ASSAINISSEMENT

Les parties conviennent de définir les postes en assainissement comme suit:

CLASSE 111: - Préposé à l'assainissement

Tous les salariés affectés selon la convention, aux tâches suivantes d'une façon régulière:

- 1<sup>o</sup>. Démonter, nettoyer et réassembler des machines de production ainsi que nettoyer des fumoirs, des salles de transformation et des salles d'emballage après les heures d'utilisation des lignes de fabrication et des équipements.
- 2<sup>o</sup>. Au lavage des équipements à l'aide des bassins d'immersion avec pompe recirculatrice à la salle de lavage (1-25).

CLASSE V.

- 3<sup>o</sup> Au lavage d'arbres, de cuves et de moules.

CLASSE VI.

- 4<sup>o</sup> Tous les salariés qui sont affectés au département de l'assainissement et dont les tâches ne sont pas énumérées aux paragraphes 1) 2) et 3) sont considérés comme journaliers - classe 6.
-

ANNEXE "C"

CONTROLE DE LA QUALITE DU DESOSSAGE AINSI QUE  
LES CONDITIONS ASSUJETTISANT LA PRIME  
AU RENDEMENT DES DESOSSEURS (FESSE DE PORC COMPLETE)

---

Le salaire du poste du désosseur (fesse de porc complète) est formé d'un taux horaire de base et d'une prime au rendement tel que défini dans la présente convention.

La prime au rendement est payable à partir d'une quantité supérieure à 17.4 fesses par heure, calculée sur une base hebdomadaire.

La quantité maximale éligible au paiement de la prime est de 22.5 fesses par heure, calculée sur une base hebdomadaire.

La quantité standard établie, (17.4), ainsi que celle additionnelle éligible à la prime, sont assujetties à l'acceptation de la qualité du travail de désossage, par le préposé au contrôle de la qualité du désossage. Toute quantité refusée devra être retravaillée par le désosseur concerné, à la satisfaction du préposé au contrôle de la qualité du désossage.

Dans les cas où la journée de travail de désossage d'un ou des désosseurs ne serait pas complétée, due à une décision de l'Employeur, le calcul de la prime s'effectuera sur une base horaire.