

No.

10160-09

NOM

*Pêcheurs Unis du Québec*

B: 12-049

Q 10160-09

32 JUL 12 11 49

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue



Entre:

Et:

- |                                     |   |   |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/>            | Le Syndicat National des Employés des Usines de Pêcherie de Rivière-au-Renard (CSN) | Pêcheurs Unis du Québec Cloridome, Cté Gaspé                          |
| <input type="checkbox"/>            | Le Syndicat National des Employés des Usines de Pêcherie de Rivière-au-Renard (CSN) | Pêcheurs Unis du Québec (Plan 25) St-Maurice-de-l'Echourie, Cté Gaspé |
| <input type="checkbox"/>            | Le Syndicat des Travailleurs des Usines de Pêche des Iles-de-la-Madeleine (CSN)     | Pêcheurs Unis du Québec Havre-aux-Maisons, I.D.M.                     |
| <input type="checkbox"/>            | Le Syndicat National des Employés des Usines de Pêcherie de Rivière-au-Renard (CSN) | Pêcheurs Unis du Québec Rivière-au-Renard, Cté Gaspé                  |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Le Syndicat National des Employés des Usines de Pêcherie de Newport (CSN)           | Pêcheurs Unis du Québec Newport, Cté Gaspé                            |
| <input type="checkbox"/>            | Le Syndicat des Employés de Curadeau & Frères Inc. (CSN)                            | Curadeau & Frères Inc. Rivière-au-Renard, Cté Gaspé                   |

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et le Syndicat, de favoriser les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le mandataire de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

- 3.01 Le terme "salarié régulier" désigne tout salarié qui a été au travail au moins quinze (15) jours à l'intérieur d'une période de douze mois à compter de la date de la première journée de travail. Une fois acquis, le statut de salarié régulier ne se perd que dans le cas expressément prévu par la convention.
- 3.02 Le terme "salarié à l'essai" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'a pas complété sa période d'essai de quinze (15) jours à compter de la date de sa première journée de travail.
- 3.03 Le terme "salarié" désigne un employé visé par le certificat d'accréditation et est utilisé pour décrire indifféremment les employés féminins et masculins.
- 3.04 Le salarié à l'essai est couvert par la totalité de la présente convention sauf où expressément prévu et il n'aura pas droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

- 4.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.
- 4.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de toutes ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'employeur.
- 4.03 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.
- 4.04 La nullité d'une clause ou partie d'une clause, parce qu'étant ou devenant 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 et les parties se rencontrent pour rendre la clause conforme.
- 4.05 L'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou sous-contrat les opérations de production de son usine ou de faire exécuter par d'autres du travail habituellement fait par ses salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf dans le cas du transport du poisson pour le secteur situé à l'Ouest de Cloridorme.
- 4.06 Le Syndicat reconnaît les droits de l'Employeur d'étendre, de limiter, de restreindre ou de cesser ses opérations en conformité avec la loi.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié couvert par la convention qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à compter de la date où il acquiert son statut de salarié régulier et le demeurer pour la durée de la présente convention. A l'embauche, l'Employeur informe le salarié et le Syndicat de sa classification et de ses fonctions.

- 5.03 L'Employeur ne sera pas tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas suivants:
- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
  - b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

ARTICLE 6            RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01 Tout salarié assujetti à la convention et tout nouveau salarié doit pour la durée des présentes, consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire d'une somme équivalente à la cotisation syndicale régulière du Syndicat, fixée par un règlement du Syndicat. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions hebdomadairement et d'en remettre mensuellement la somme totale au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, avec la liste des salariés concernés et leur numéro de poinçon et copie de cette liste est expédiée à la Fédération du Commerce (CSN).
- 6.02 Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'on quitté, établie à la date de la déduction hebdomadaire sur la liste de paie pour laquelle remise est faite. De plus, l'Employeur s'engage à inscrire sur la formule T4, le montant total annuel que le salarié a versé au Syndicat, à titre de cotisation syndicale.
- 6.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à un commissaire du travail du Ministère du Travail de statuer au cours de la durée de cette convention si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail du Ministère du Travail du Québec, pour être ensuite remise au salarié ou au Syndicat, en conformité avec ladite décision.
- 6.04 L'Employeur remet au Syndicat une fois par année, trente (30) jours après le début des opérations normales une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, numéro d'assurance sociale, adresse, numéro de téléphone, date d'entrée, classification et service.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

A) USINE DE RIVIERE AU RENARD

- 7.01 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.
- 7.02 Sauf ci-après expressément prévu, la semaine régulière de travail pour les salariés est de quarante-cinq (45) heures, selon la semaine de calendrier.
- 7.03 La journée régulière de travail durant la semaine ci-haut décrite pour les salariés de l'équipe de jour, sera exécutée de sept (7H00) heures à midi (12H00) et de treize (13H00) heures à dix-sept (17H00) heures, en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. Les salariés auront une (1) heures pour leur repas.
- 7.04 Une période de repos d'une heure (1) sera accordée pour le repas du midi qui sera pris normalement entre midi et treize heures. Cependant, dans les cas de panne d'électricité ou de bris de machine, nonobstant toutes autres dispositions à ce contraire, il sera permis d'alterner cette période entre midi (12H00) et treize (13H00) avec onze heures trente (11H30) et midi trente (12H30) ou avec midi trente (12H30) et treize heures trente (13H30) pour une période déterminée. Dans ce cas, les salariés concernés seront avertis par le contremaître.
- 7.05 La semaine régulière de travail des employés des équipes de nuit sera de quarante-cinq (45) heures réparties et exécutées de dix-sept heures trente (17H30) à vingt-deux heures trente (22H30) et de vingt-trois heures trente (23H30) à trois heures trente (3H30) en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures chacun du lundi au samedi matin inclusivement.
- 7.06 La semaine régulière de travail des salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera de quarante-cinq (45) heures réparties de dix-huit (18H00) heures à vingt-trois (23H00) heures et de minuit (0H00) à quatre (4H00) heures avec une heure pour le repas, en cinq (5) jours de travail, du lundi au samedi matin inclusivement.
- 7.07 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues de faire commencer les salariés 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 salariés seront avancées d'autant.

- 7.08 La semaine régulière de travail des chauffeurs de bouilloires ou mécaniciens de machines fixes sera de quarante-cinq (45) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail consécutifs de neuf (9) heures chacun selon une cédule établie à l'avance par l'Employeur et affichée au lieu de travail.
- 7.09 Advenant la nécessité d'opérer sur une base de vingt-quatre heures par jour au département de la farine, les heures de travail seront dès lors comme suit: la semaine régulière de travail des salariés du département de la farine sera de quarante-quatre (44) heures en moyenne réparties sur une période de trois semaines de calendrier.
- 7.10 Les salariés du département de la farine travailleront sur trois (3) équipes et alterneront à toutes les semaines.
- 7.11 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la première équipe sera exécutée de huit (8H00) heures à seize (16H00) heures du lundi au samedi inclusivement.
- 7.12 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la deuxième équipe sera exécutée de seize (16H00) heures à minuit (0H00) du lundi au vendredi inclusivement et le samedi de seize (16H00) heures à vingt (20H00) heures.
- 7.13 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la troisième équipe sera exécutée de minuit (0H00) heures à huit (8H00) heures du lundi soir au samedi matin inclusivement.
- 7.14 Lorsque les salariés du département de la farine et les chauffeurs de bouilloires ou mécaniciens de machines fixes travailleront sur trois équipes et qu'ils auront complété leur semaine régulière moyenne de travail de quarante-quatre (44) heures, ils recevront dès lors une (1) heure additionnelle de salaire rémunérée à taux régulier.

B) USINE DE NEWPORT

- 7.01 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.
- 7.02 Sauf ci-après expressément prévu, la semaine régulière de travail pour les salariés est de quarante-cinq (45) heures, selon la semaine de calendrier.
- 7.03 La journée régulière de travail durant la semaine ci-haut décrite pour les salariés de l'équipe de jour, sera exécutée de sept (7H00) heures à midi (12H00) et de treize (13H00) heures à dix sept (17H00), en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement. Les salariés auront une (1) heure pour leur repas.

- 7.04 Une période de repos d'une heure (1) sera accordée pour le repas du midi qui sera pris normalement entre midi et treize heures. Cependant dans les cas de panne d'électricité ou de bris de machine, nonobstant toutes autres dispositions à ce contraire, il sera permis d'alterner cette période entre midi (12H00) heures et treize (13H00) heures avec onze heures trente (11H30) et midi trente (12H30) ou avec midi trente (12H30) et treize heures trente (13H30) pour une période déterminée. Dans ce cas, les salariés concernés seront avertis par le contremaître.
- 7.05 La semaine régulière de travail des employés des équipes de nuit sera de quarante-cinq (45) heures réparties et exécutées de dix-sept heures trente (17H30) à vingt-deux heures trente (22H30) et de vingt-trois heures trente (23H30) à trois heures trente (3H30) en cinq (5) jours consécutifs de neuf heures chacun, du lundi au samedi matin inclusivement.
- 7.06 La semaine régulière de travail des salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera de quarante-cinq (45) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au samedi matin inclusivement, de dix-sept (17H00) heures à vingt-deux (22H00) heures et de vingt-trois (23H00) heures à trois (3H00) heures avec une heure pour le repas.
- 7.07 Il sera loisible nonobstant les dispositions ci-haut prévues de faire commencer les salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production aura terminé le travail de cette journée-là et les heures régulières de ces salariés seront avancées d'autant.
- 7.08 Lorsqu'il y aura une équipe de production de nuit, une partie de l'équipe sanitaire pourra, selon les besoins du service, travailler de vingt et une (21H00) heures à sept (7H00) heures et l'autre partie de l'équipe sanitaire travaillera les heures déjà prévues au paragraphe 7.06 de cette convention.
- 7.09 La semaine régulière de travail des salariés du département de la farine sera de quarante-cinq (45) heures lorsqu'ils travailleront sur une ou deux équipes de travail.
- 7.10 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la première équipe sera exécutée de sept (7H00) heures à (16H00) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.11 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la deuxième équipe sera exécutée de seize (16H00) heures à une (1H00) heure du lundi au samedi inclusivement.
- 7.12 Advenant la nécessité d'opérer sur une base de vingt-quatre heures par jour au département de la farine, les heures de travail seront dès lors comme suit: la semaine régulière de travail des salariés du département de la farine sera de quarante-quatre (44) heures en moyenne réparties sur une période de trois (3) semaines de calendrier

- 7.13 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la première équipe sera exécutée de minuit (0H00) à huit (8H00) heures du lundi au samedi inclusivement.
- 7.14 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la deuxième équipe sera exécutée de huit (8H00) heures à seize (16H00) heures du lundi au vendredi inclusivement et le samedi de huit (8H00) heures à midi (12H00).
- 7.15 La journée régulière de travail des salariés du département de la farine affectés à la troisième équipe sera exécutée de seize (16H00) heures à minuit (0H00) du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.16 Lorsque les employés du département de la farine travailleront sur trois (3) équipes et qu'ils auront complété leur semaine moyenne régulière de travail de quarante-quatre (44) heures, ils recevront dès lors une (1) heure additionnelle de salaire rémunérée au taux régulier.

C) USINES DE ST MAURICE ET CLORIDORME

- 7.01 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.
- 7.02 Sauf ci-après expressément prévu, la semaine régulière de travail pour les salariés est de quarante-cinq (45) heures réparties et exécutées en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.03 La journée régulière de travail durant la semaine ci-haut décrite pour les salariés de l'équipe de jour sera exécutée de sept (7H00) à midi (12H00) et de treize (13H00) heures à dix-sept (17H00) heures. Les salariés auront une (1) heure pour leur repas.
- 7.04 Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, il sera loisible de faire commencer une partie des salariés préposés au débarquement à une autre heure avant le début de la journée régulière de travail et ainsi les heures régulières de ces salariés seront avancées d'autant.
- 7.05 Une période de repos d'une (1) heure sera accordée pour les repas du midi qui sera pris normalement entre midi (12H00) et treize (13H00) heures. Cependant, dans les cas de panne d'électricité ou de bris de machine, nonobstant toutes autres dispositions à ce contraire, il sera permis d'alterner cette période entre midi (12H00) et treize (13H00) heures avec onze heures trente (11H30) et midi trente (12H30) ou avec midi trente (12H30) et treize heures trente (13H30) pour une période déterminée. Dans ce cas, les salariés concernés seront avertis par le contremaitre.

- 7.06 La semaine régulière des salariés des équipes de nuit sera de quarante-cinq (45) heures réparties et exécutées en cinq (5) jours de neuf (9) heures chacun de dix-huit (18H00) heures à vingt-trois (23H00) heures et de minuit (0H00) à quatre (4H00) heures du lundi au samedi matin inclusivement.
- 7.07 Un salarié qui refuse de travailler sur une équipe de nuit ne perd pas son ancienneté et son droit de rappel au travail.

D) USINE DE HAVRE AUX MAISONS

- 7.01 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.
- 7.02 Sauf ci-après expressément prévu, la semaine régulière de travail pour les salariés est de quarante-quatre (44) heures, réparties et exécutées en cinq (5) jours consécutifs, soit quatre (4) jours de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement et un (1) jour de huit (8) heures, le vendredi.
- 7.03 La journée régulière de travail durant la semaine ci-haut décrite pour les salariés de l'équipe de jour sera exécutée de sept (7H00) heures à midi (12H00) et de treize heures (13H00) à dix-sept (17H00) heures du lundi au jeudi inclusivement et de huit (8H00) heures à midi (12H00) et de treize (13H00) heures à dix-sept (17H00) heures le vendredi.
- 7.04 Une période de repos d'une (1) heure sera accordée pour le repas du midi, normalement pris entre midi (12H00) et treize (13H00) heures. Cependant, dans les cas de panne d'électricité ou de bris de machine, nonobstant toute autre dispositions à ce contraire, il sera permis d'accorder cette période entre onze heures trente (11H30) et midi trente (12H30) ou entre midi trente (12H30) et treize heures trente (13H30) pour une période déterminée. Dans ce cas, les salariés concernés seront avertis par le contremaître.
- 7.05 La semaine régulière des salariés des équipes de nuit sera de quarante-quatre (44) heures, réparties et exécutées en cinq (5) jours consécutifs, de dix sept heures trente (17H30) à vingt-deux heures trente (22H30) et vingt-trois heures trente (23H30) à trois heures trente (3H30) du lundi soir au vendredi matin inclusivement, et de dix-sept heures trente (17H30) à vingt-deux heures trente (22H30) et de vingt trois heures trente (23H30) à deux heures trente (2H30) du vendredi soir au samedi matin.

- 7.06 La semaine de travail des salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire sera de quarante-quatre (44) heures réparties et exécutées en cinq (5) jours consécutifs, de dix huit heures (18H00) à vingt-trois (23H00) heures et de minuit (0H00) à quatre (4H00) heures du lundi soir au vendredi matin inclusivement et de dix huit (18H00) heures à vingt-trois heures (23H00) et de minuit (0H00) à trois heures (3H00) du vendredi soir au samedi matin.
- 7.07 Il sera loisible, nonobstant les dispositions ci-haut prévues, de faire commencer les salariés préposés au nettoyage et équipe sanitaire dès que l'équipe de jour de production aura terminé le travail de cette journée là et les heures régulières de ces salariés seront avancées d'autant.
- 7.08 Lorsqu'il y aura une équipe de production de nuit, une partie de l'équipe sanitaire pourra, selon les besoins du service, travailler de vingt et une heure (21H00) à sept (7H00) heures et l'autre partie travaillera les heures déjà prévues au paragraphe 7.06 de cette convention.
- 7.09 La semaine régulière de travail des salariés affectés aux viviers à homard sera de quarante-quatre (44) heures, réparties et exécutées en cinq (5) jours de travail, soit quatre (4) jours de neuf (9) heures et une (1) journée de huit (8) heures, selon une cédule établie à l'avance par l'Employeur et affichée au lieu de travail.
- 7.10 Pendant la période de pêche au homard, les heures de travail pour les camionneurs affectés à la cueillette du homard dans les différents postes de débarquement, seront de midi (12H00) à vingt-deux (22H00) heures du lundi au jeudi et de midi (12H00) à vingt et une (21H00) heures le vendredi.

E) USINE DE CURADEAU & FRERES

- 7.01 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 la présente convention.
- 7.02 Sauf ci-après expressément prévu, la semaine régulière de travail pour les salariés est de quarante-cinq (45) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.03 Il est entendu que pour certains salariés affectés au poisson salé, la semaine régulière de travail sera de quarante-cinq (45) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de neuf (9) heures chacun, du mercredi au dimanche inclusivement.
- 7.04 Une période de une (1) heure sera accordée pour le repas du midi qui sera normalement pris entre midi (12H00) et treize (13H00) heures.
- 7.05 La journée régulière de travail durant la semaine régulière de travail sera de sept (7H00) heures à midi (12H00) et de treize (13H00) heures à dix-sept (17H00) heures.

ARTICLE 8      EQUIPE DE NUIT

- 8.01 L'Employeur conserve le droit d'établir une ou des équipes de travail de nuit en conformité avec les heures ci-haut établies.

Le Syndicat reconnaît également le principe de l'établissement d'équipes additionnelles de travail, lesquelles pourront être établies après entente entre les parties.

- 8.02 Tout salariés requis de travailler sur une équipe de travail entre dix-sept heures trente (17H30) et sept heures (7H00) le matin suivant recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période plus une prime de \$0.21 par heure de travail et ce, pour le temps durant lequel ledit salarié travaille sur ladite équipe.

- 8.03 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de nuit. Cependant, les salariés 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.

- 8.04 Pour fins du temps supplémentaire, la prime prévue au paragraphe précédent s'applique dans le cas où un salarié exécute du travail en temps supplémentaire entre dix-sept heures trente (17H30) et sept heures (7H00) en dehors des jours de sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 9      TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout travail requis par l'Employeur d'un salarié en dehors de ses heures régulières de travail stipulées à l'article 7 précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de cent cinquante pourcent (150%) de son salaire régulier.

- 9.02 Pour l'usine de Rivière-au-Renard:

Le temps supplémentaire est sur une base volontaire et sera distribué selon l'ancienneté parmi les personnes effectuant normalement les tâches regroupées en section à l'annexe "C" de la présente convention.

Pour l'usine de Newport:

Le temps supplémentaire est sur une base volontaire et sera distribué selon l'ancienneté parmi les personnes effectuant normalement les tâches regroupées en section à l'annexe "C" de la présente convention et par la suite par ordre d'ancienneté générale pourvu que le salarié soit en mesure d'accomplir la tâche.

Pour les usines de St-Maurice, Cloridorme et Curadeau & Frères Inc.:

Le temps supplémentaire est sur une base volontaire et sera distribué par ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié soit qualifié pour la tâche en cause.

Pour l'usine de Havre-aux-Maisons:

Le temps supplémentaire est distribué par ordre d'ancienneté générale, pourvu que le salarié soit qualifié pour la tâche en cause.

- 9.03 Le Syndicat s'engage à promouvoir le travail volontaire en temps supplémentaire lorsque requis.
- 9.04 Si un salarié est appelé à exécuter au moins une (1) heure en temps supplémentaire sans avoir eu une (1) heure d'arrêt à la suite de son travail régulier, la première heure lui est rémunérée au taux double et demi.
- Pour les chauffeurs de camion et tout autres salariés, lorsqu'ils ne sont pas dans le secteur immédiat de leur lieu de travail à l'heure des repas, les frais de repas seront remboursés jusqu'à un maximum de \$6.00.
- 9.05 Tout salarié travaillant le dimanche sera rémunéré au taux de temps double (200%) sauf si ce jour fait partie de sa semaine régulière de travail.
- 9.06 Aucun salarié ne doit faire du temps supplémentaire sans l'autorisation de son contremaître ou de son supérieur immédiat.

- 9.07 Les salariés qui sont appelés à aller travailler à l'extérieur de leur lieu de travail régulier sont rémunérés durant le temps qu'ils prennent pour se rendre à cet endroit. Les salariés voyageront par groupe et le salarié qui accepte de transporter un groupe de salariés sera remboursé à raison de quarante cents (0.40¢) du mille parcouru ou vingt-cinq (0.25¢) du kilomètre.

ARTICLE 10 RAPPEL AU TRAVAIL ET MINIMUM DE PAIE

- 10.01 Sauf dans le cas de force majeure ou de cas hors du contrôle de l'Employeur, à titre d'exemple: les pannes d'électricité ou de téléphone, les tempêtes de neige, tous les salariés qui se rapportent au travail aux heures régulières de travail sans avoir été avisés du contraire, recevront une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail au taux simple pour chaque présence au travail.
- 10.02 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.
- 10.03 Tout salarié qui sera expressément obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas pour le temps requis.
- 10.04 Les rappels au travail peuvent être faits par un salarié de l'unité de négociation, après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 10.05 Pour avoir droit au minimum de paie prévu à l'article 10.01, tout salarié devra avoir laissé préalablement à son Employeur un moyen sûr de l'atteindre à son domicile ou ailleurs. A défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas tenu de lui payer le minimum de paie, s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.

ARTICLE 11 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 11.01 Pour tous les salariés, les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômées payées. Ces salariés reçoivent pour ces jours de congé, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient été appelés à travailler ces jours-là:

- le Vendredi Saint après-midi
- la Fête de la Reine
- la Fête Nationale (24 juin)
- la Fête du Canada
- le premier lundi d'août
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces
- Noël
- le lendemain de Noël
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An.

- 11.02 Tout salarié requis de travailler l'un des jours payés mentionnés au paragraphe précédent a droit d'être payé au taux du temps supplémentaire, et ce, en plus du paiement de la fête, pour tout travail exécuté ce jour-là.
- 11.03 Si l'une des fêtes mentionnées ci-haut coïncide avec un samedi ou un dimanche, cette fête sera reportée au vendredi ou au lundi qui suit, après entente avec le Syndicat.
- 11.04 Pour avoir droit au paiement des jours chômés mentionnés dans le présent article, le salarié 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.

ARTICLE 12 VACANCES PAYEES

- 12.01 Tout salarié 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 (1) an 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.
- 12.02 La période de service donnant droit à telles vacances s'établit du 1er janvier au trente et un (31) décembre de la même année.
- 12.03 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire gagné pendant la période s'étendant du 1er janvier au trente et un (31) décembre de la même année, selon les conditions du présent article.
- 12.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.
- 12.05 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les vacances annuelles prévues par le présent article.
- 12.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 12.07 Lors d'une mise à pied définitive ou du départ au cours de la période qui donne droit à la vacance, l'Employeur doit payer aux salariés concernés leur dû en vacance au moment de la mise à pied ou du départ.  
Lors de la fermeture de l'usine au terme de la saison de pêche, l'Employeur doit payer aux salariés concernés leur dû en vacance une (1) semaine avant la mise à pied prévue par l'Employeur.

- 12.08 a) Les salariés pourront prendre une ou deux semaines de vacances durant la période s'étendant du début à la fin des opérations.
- b) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification avant le 31 mai. Une fois préparé, le calendrier des vacances doit être affiché bien en vue au plus tard le 10 juin, et ne peut être modifié sauf si un salarié décide de ne plus prendre de vacances; dans un tel cas, il doit aviser l'Employeur sept (7) jours à l'avance. Le calendrier des vacances sera préparé par le Syndicat et soumis à l'Employeur pour approbation avant son affichage.
- c) Un maximum de cinq pourcent (5%) des salariés pourront prendre leurs vacances en même temps dans une même classification.
- d) L'indemnité de vacances sera remise à chaque salarié en même temps que la dernière paye précédant son départ en vacances. Cette indemnité sera payée selon le taux déterminé à l'article 12.01 calculé sur son salaire gagné depuis le début des opérations jusqu'à la date de son départ en vacances.

ARTICLE 13 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

- 13.01 Les classifications et les taux de salaire horaire des salariés régis par la présente convention, sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 13.02 Il appartient à l'Employeur de classer ses salariés assujettis à la présente convention, d'après la liste des classifications annexée à la présente convention et déterminées à l'annexe "A".

ARTICLE 14 NOUVELLES FONCTIONS

- 14.01 Dans le cas où l'Employeur doit créer, au cours de la présente convention, de nouvelles occupations ou emplois couverts par le certificat d'accréditation mais non spécifiés à l'annexe "A", celui-ci établira les taux, après avoir consulté le Syndicat et tenté d'obtenir son accord.

Si le Syndicat considère que le taux ainsi établi par l'Employeur est déraisonnable, il pourra présenter un grief dans les quinze (15) jours de la décision de l'Employeur, conformément à la procédure prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 15 PERIODES DE REPOS

15.01 Les salariés couverts par la convention, à l'exception des chauffeurs de bouilloires, bénéficieront sur place de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour comme suit:

- L'équipe de jour, de 9H30 à 9H45 et de 15H00 à 15H15.
- L'équipe de nuit, de 20H00 à 20H15 et de 1H30 à 1H45.

Pour avoir droit à cette période de repos, le salarié devra continuer son travail habituel après la période de repos prévue terminée.

15.02 Tout salarié qui fait du temps supplémentaire pour une période de deux (2) heures a droit à une période de repos de vingt (20) minutes.

15.03 Toutes autres absences de son poste pendant les heures de travail devront être autorisées par le contremaître ou le supérieur immédiat.

15.04 L'Employeur accorde à tous les salariés une période de dix (10) minutes avant le repas et avant la fin de la journée de travail pour qu'ils puissent se nettoyer.

ARTICLE 16 SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

16.01 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat et au salarié concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, par écrit, les raisons de toute suspension ou congédiement.

- 16.02 Un salarié régulier qui est suspendu injustement ou congédié pour cause par suite d'un abus de droit ou d'excès de pouvoir, peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs prévu dans cette convention, le tout conformément à la loi.
- 16.03 Le cas de suspension ou de renvoi injustifié d'un salarié régulier est arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié 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 le salarié a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances, y compris celle de modifier et atténuer une décision de l'Employeur.

ARTICLE 17 ANCIENNETE

- 17.01 Le droit d'ancienneté sera reconnu lorsque le salarié aura complété sa période d'essai prévue à l'article 3.01. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour de cette période d'essai. Le salarié en période de probation qui est mis à pied pour manque de travail, est rappelé par ordre d'ancienneté et poursuit sa période d'essai.
- 17.02 Un salarié perd ses droit d'ancienneté et est susceptible de perdre son emploi dans les cas suivants:
- 1) S'il quitte volontairement son emploi;
  - 2) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que le congédiement n'est pas renversé par entente mutuelle ou par décision 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) S'il est mis à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois consécutifs;

- 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 ce rappel;
- 6) S'il est absent par maladie pour une période excédant trente-six (36) mois.

17.03 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit, à cause de la nature hautement périssable de la matière première, d'ordonner ses opérations pour produire la meilleure qualité possible; toutefois, l'Employeur convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés sans permettre, dans la mesure du possible, aux salariés actuels de compléter leur semaine régulière de travail.

17.04 Pour les usines de Havre-aux-Maisons et Curadeau & Frères Inc.:

Toute personne exclue de l'unité de négociation n'exécute aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche

Pour les usines de St-Maurice et Cloridorme:

Les contremaîtres et toutes autres personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche.

Cependant, à l'occasion, le contremaître de la flotte de camion 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 la flotte de camion.

Pour l'usine de Newport:

Les contremaîtres et toutes autres personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche.

Cependant, le contremaître de l'équipe d'entretien mécanique 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 mécanique. Cette exception restera en vigueur aussi longtemps que le poste sera occupé par le titulaire actuel.

Pour l'usine de Rivière-au-Renard:

Les contremaîtres et toutes autres personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement accompli par les salariés faisant partie de l'unité de négociation, sauf pour fins d'instruction ou d'initiation d'un salarié à une nouvelle tâche.

Cependant, en cas d'urgence, le contremaître de l'équipe d'entretien mécanique 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 mécanique.

- 17.05 Un salarié ayant de l'ancienneté qui est appelé à occuper un poste exclu de l'unité de négociation perd son ancienneté à partir du moment où il exerce sa nouvelle fonction.
- 17.06 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de l'ancienneté du salarié concerné.
- 17.07 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, la fonction et le département de chaque salarié ainsi que le numéro d'assurance sociale, et ce, à raison de deux (2) fois par année. Une première liste est publiée le 1er mai et une deuxième, le 31 octobre de chaque année. Tout salarié peut 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.
- 17.08 Ce sera le devoir des salariés d'avertir l'Employeur de tout changement dans leur adresse. Si un salarié ne le fait pas, l'Employeur ne sera pas responsable, s'il est incapable d'entrer en communication avec lui.
- 17.09 Un salarié ne perd pas son droit d'ancienneté de département aussi longtemps qu'il retient son ancienneté générale.

- 17.10 Sont réputés constituer des départements distincts pour les fins d'ancienneté, les départements qui apparaissent à l'annexe "B" de cette convention pour en faire partie intégrante.
- 17.11 Si deux ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance sera la moins récente qui aura le plus d'ancienneté.

ARTICLE 18      APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 18.01 Dans les cas de promotion ou de mutation équivalent à une promotion ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire remplir au sein de l'unité de négociation, ou qu'une nouvelle fonction régie par la présente convention est créée, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant six (6) jours ouvrables.
- 18.02 Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de promotion ou de mutation en inscrivant leur nom sur l'avis ainsi affiché dans un délai de six (6) jours du début du délai précité.
- 18.03 L'Employeur attribue le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté générale pourvu qu'il soit qualifié pour le poste vacant. Il conserve alors son ancienneté générale au département.
- 18.04 Une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables est accordée à tout salarié faisant application pour opérer des équipements mécaniques ou motorisés aux fins de démontrer ses qualifications pour le poste à remplir. Dans les autres cas, une période de vingt (20) jours ouvrables sera accordée aux mêmes fins. Toutefois, si pour des raisons évidentes le salarié n'est pas qualifié, la période d'entraînement ci-haut prévue est annulée. L'Employeur fournit par écrit les raisons d'une telle décision.

Cependant, il est loisible au salarié, en tout temps au cours de cette période d'essai, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son ancien salaire.

- 18.05 Pendant la période d'affichage et celle pour faire application, l'Employeur peut assigner temporairement une personne au poste vacant sans suivre les dispositions relatives à l'ancienneté.
- 18.06 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 à l'alinéa précédent.
- 18.07 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.
- 18.08 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou le fait de ne pas être accepté à une nouvelle classification n'affecte d'aucune manière le droit du salarié à des promotions subséquentes.
- 18.09 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 salariés en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis de classifications vacantes ou d'appliquer les dispositions concernant l'ancienneté telles que mentionnées dans la clause d'ancienneté de cette convention.
- 18.10 a) Pour les usines de St-Maurice, Cloridorme, Newport, Rivière-au-Renard et Curadeau & Frères Inc.:
- Dans les cas de mise à pied, de mutation à une fonction inférieure, l'Employeur tient compte de l'ordre d'ancienneté par département en commençant par ceux ayant le moins d'ancienneté. Pour le rappel au travail, l'Employeur procède par ordre inverse, c'est-à-dire en commençant à rappeler ceux qui ont le plus d'ancienneté dans le département pourvu toutefois que les salariés concernés soient en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche en cause, par la suite par ordre d'ancienneté générale.

b) Pour l'usine de Havre-aux-Maisons:

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 que le salarié soit qualifié pour la tâche à accomplir.

c) Pour les usines de Rivière-au-Renard et Newport:

Lors d'une mise à pied de moins d'une journée, l'Employeur observera l'ancienneté par sections à l'annexe "C" de la présente convention

18.11 Lorsqu'un salarié a été déplacé pendant plus d'un (1) jour ouvrable d'un groupe à l'autre, à une classification ou à un département dont la rémunération est la même qu'avant, ce déplacement ne constitue pas une promotion pour les fins d'application des droits d'ancienneté.

18.12 A) Usines de Rivière au Renard, St Maurice, Cloridorme, Curadeau & Frères

Il est convenu que les dispositions relatives à l'ancienneté de cette convention, sont modifiées pour la période de mise en marche des opérations jusqu'au début de la production à l'exception des hommes de maintenance et mécaniciens. L'Employeur cependant, fera tout en son pouvoir d'engager des salariés de l'unité de négociation lorsque la chose est possible.

B) USINE DE NEWPORT

Nonobstant toutes dispositions prévues aux articles 17 et 18, il est convenu que les dispositions de cette convention sont modifiées pour la période de mise en marche des opérations jusqu'au début de la production. L'Employeur et le Syndicat établissent une liste de volontaires qui seront engagés par ordre d'ancienneté.

Les contremaîtres pourront également être engagés pour effectuer des travaux de mise en marche des opérations. Cependant, L'Employeur convient que le nombre de contremaîtres ne dépassera pas le tiers (1/3) du nombre total de personnes engagées pour effectuer ces travaux.

C) USINE DE HAVRE AUX MAISONS

Il est convenu qu'en dehors de la saison du homard, c'est l'ancienneté générale qui prévaudra pourvu que le salarié concerné soit qualifié pour la tâche à accomplir.

Durant la période de mise en opérations jusqu'au début de la production, un contremaître pourra effectuer des travaux de mise en opération.

18.13 Pour les usines de St-Maurice, Cloridorme, Newport, Rivière-au-Renard et Curadeau & Frères Inc.:

Les salariés choisissent de travailler sur l'équipe de jour ou sur l'équipe de nuit; cependant ils doivent demeurer sur l'équipe de leur choix jusqu'à la fin des opérations.

A la fin des opérations de l'équipe de nuit, les salariés, si leur ancienneté le permet, doivent revenir sur l'équipe de jour. Ce retour se fait le lundi suivant la fin des opérations de l'équipe de nuit.

Lors de la formation de l'équipe de nuit, le salarié indique son choix.

ARTICLE 19 MUTATION TEMPORAIRE OU PERMANENTE

19.01 Tout salarié 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, reçoit le salaire fixé pour celle des deux classifications qui est la mieux rémunérée, pour toutes les heures travaillées cette journée-là, à condition qu'il ait occupé durant au moins une (1) heure le poste le mieux rémunéré.

19.02 Lorsqu'un salarié couvert par la convention est 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 est diminué ou augmenté à compter du jour et de l'heure de la mutation.

ARTICLE 20 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

20.01 En vue de régler de façon équitable et dans les meilleurs délais tout grief relatifs aux conditions de travail, prévues à la convention, les parties conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite.

- 20.02 Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical, peut, avant de déposer un grief, tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 20.03 a) Le salarié accompagné d'un officier syndical de son choix ou du comité de griefs du Syndicat, doit soumettre par écrit son grief au gérant de l'usine dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;
- b) Si dans les six (6) jours qui suivent, le gérant n'a pas rendu sa décision ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci par l'entremise de son syndicat doit s'il veut continuer son grief le soumettre à l'arbitrage en avisant par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours suivants.
- c) Les deux parties s'entendent pour demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 20.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont défrayées à part égale par le Syndicat et l'Employeur.
- 20.05 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande écrite et avec le consentement des deux parties.
- 20.06 Une erreur cléricale dans la présentation du grief n'entraîne pas son invalidité.
- 20.07 Toutes les intervalles de temps mentionnées dans le présent article sont des jours ouvrables excluant les samedis, dimanches, jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 20.08 Un grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat ou un grief concernant plusieurs salariés, est soumis par le Syndicat au gérant de l'usine, tel que prévu au paragraphe 20.02 a).

- 20.09 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 les salariés régis par la présente convention.
- 20.10 Tout salarié doit être accompagné d'un délégué syndical pour toute rencontre avec l'Employeur.
- 20.11 Aucune entente ne sera valide si elle n'est pas ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 21 GREVE ET CONTRE-GREVE

- 21.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'Employeur convient de ne pas faire de contre-grève et le Syndicat et les salariés 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. Les termes "grève" et "contre-grève" ou "ralentissement d'activité destiné à limiter la production" employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces termes d'après les dispositions du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 22 REPRESENTANTS SYNDICAUX ET PERMIS D'ABSENCE

- 22.01 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 avoir avisé le gérant de l'usine, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans perte de salaire.

Pour l'usine de Havre-aux-Maisons:

De plus, l'Employeur accordera un maximum de six (6) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et de griefs.

Pour les usines de St-Maurice et Cloridorme:

De plus, l'Employeur accordera un maximum de quatre (4) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et de griefs.

Pour l'usine de Newport:

De plus, l'Employeur accordera un maximum de sept (7) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et de griefs.

Pour l'usine de Rivière-au-Renard:

De plus, l'Employeur accordera un maximum de douze (12) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et de griefs.

Pour l'usine de Curadeau & Frères Inc.:

De plus, l'Employeur accordera un maximum de neuf (9) jours par année contractuelle aux officiers du Syndicat, sans perte de salaire, pour étude de la convention et de griefs.

Le nombre de jours mentionnés aux paragraphes précédents est un total pour l'ensemble des officiers du Syndicat.

- 22.02 Un maximum de cinq (5) membres du Syndicat choisis comme délégués pour participer à des congrès et stages d'étude syndicale requérant une ou des absences sont autorisés à quitter leur travail sans salaire et sans perte d'ancienneté à la condition cependant qu'ils produisent à cet effet sept (7) jours avant le départ ou dans un délai moindre s'il est impossible de faire autrement, un certificat au gérant de l'usine. Le nombre de personnes ainsi choisies n'excédera pas deux (2) par département et un (1) au département de la farine.

- 22.03 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.
- 22.04 Tout salarié qui s'absente temporairement de l'usine pour des activités syndicales continue d'être payé par l'Employeur pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et celui-ci facture directement au Syndicat le montant versé à chaque salarié pendant l'absence, pourvu que l'Employeur ait été avisé de cette absence par le président du Syndicat. Pour toutes autres absences, le salaire n'est pas avancé par l'Employeur.
- 22.05 Un représentant extérieur du Syndicat pourra pour affaires téléphoniques ou rencontrer le président du Syndicat local ou son représentant 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.
- 22.06 Le président peut s'absenter de son travail après avoir avisé l'Employeur de la date de son départ et de son retour; il continue d'être payé pour les heures qu'il aurait normalement travaillées et les montants ainsi versés sont facturés au Syndicat conformément à l'article 22.04.
- 22.07 L'Employeur accorde aux membres de l'exécutif du Syndicat qui en font la demande par écrit, un congé sans solde d'une durée maximum de un (1) an, pour activités syndicales.

ARTICLE 23 AFFICHAGE D'AVIS

- 23.01 Les avis du Syndicat peuvent être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur.
- 23.02 Les assemblées de salariés convoquées par le Syndicat et tenu sur les lieux de travail doivent avoir été autorisées au préalable par l'Employeur et les limites de temps déterminées doivent être respectées. Aucun salaire n'est versé durant la participation des salariés à ces assemblées.
- 23.03 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 24      CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 24.01 Les mots "changements technologiques" signifient une modification dans les méthodes habituelles de travail ou dans l'équipement utilisé.
- 24.02 En cas de changements technologiques, l'Employeur doit éviter toute conséquence désavantageuse pour le salarié.
- 24.03 Quand l'Employeur décidera de faire des changements technologiques, il fera connaître sa décision au Syndicat et devra avoir une rencontre avec celui-ci et discuter avec lui des moyens susceptibles de diminuer les problèmes pouvant être causés par ces changements.
- 24.04 Par suite de changements technologiques dans les procédures de travail les salariés ainsi touchés pourront déplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre occupation, pourvu qu'ils soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche après une période d'entraînement prévue à la convention (article 18.04).
- 24.05 Advenant la fermeture d'un établissement, l'Employeur de concert avec le Syndicat forme un comité pour discuter et prendre entente sur les modalités de fermeture, sauf en cas de force majeure tel que le manque d'approvisionnement.

ARTICLE 25 PAIE DES SALAIRES

25.01 Pour les usines de St-Maurice, Cloridorme, Havre-aux-Maisons et Curadeau & Frères Inc.:

Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard le jeudi suivant.

Pour les usines de Newport et Rivière-au-Renard:

Le salaire est payable toutes les semaines, au plus tard le vendredi suivant, cependant, si la paye est prête elle sera versée le jeudi.

25.02 Si le jour de paie est une journée chômée, prévue à la convention, la paie a lieu le jour précédent.

25.03 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom et le prénom du salarié
2. la date et la période de paie
3. le taux de salaire
4. le temps supplémentaire
5. les autres gains
6. les déductions faites
7. le montant net.

La période de paye sera également inscrite sur le talon du chèque.

ARTICLE 26 SALLE DE REPOS

26.01 L'Employeur convient de mettre à la disposition de ses salariés une salle de repos convenable et propre où les salariés pourront prendre leurs repas.

ARTICLE 27 VÊTEMENTS FOURNIS ET OUTILS DE TRAVAIL

- 27.01 L'Employeur fournira à ses frais les vêtements particuliers requis et nécessaires au travail des salariés tels qu'apparaissant à l'annexe "D" de cette convention.
- 27.02 Tout vêtement, outil ou instrument de travail requis sera fourni gratuitement par l'Employeur, mais ils demeurent la propriété de l'Employeur, en tout temps et de pleins droits.
- 27.03 L'Employeur fournira un endroit chauffé pour que les salariés puissent y laisser leurs vêtements.
- 27.04 L'Employeur fournira des casiers pour chaque salarié concerné afin de garder ses gants et couteaux fournis pour son travail.
- 27.05 Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, le salarié devra remettre à l'Employeur les vêtements, les outils et les instruments de travail qui lui avaient été fournis. Un registre sera tenu à cet effet et sera signé par l'Employeur et le salarié. A défaut de quoi, il devra en défrayer le coût.
- 27.06 Tout salarié pour avoir droit à des vêtements neufs, devra produire les vêtements usagés lors de la demande de remplacement.

La distribution et le remplacement des vêtements, outils et instruments de travail sera faite d'une manière propre à prévenir les abus.

- 27.07 En cas de perte ou détérioration injustifiée ou anormale, le salarié devra remplacer ces vêtements, ces outils ou ces instruments à ses frais. Le coût de ces vêtements ou outils sera déduit de la paye du salarié le cas échéant, avec copie de facture au Syndicat.

ARTICLE 28      CONGES SOCIAUX

- 28.01 Tout salarié 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 et de cinq (5) jours dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant.
- 28.02 A l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur, beau-père, belle-mère, belle-soeur, beau-frère: deux (2) jours.
- 28.03 A l'occasion du décès du grand-père ou grand-mère du salarié ou de son conjoint: un (1) jour.
- 28.04 A l'occasion de la naissance ou du mariage d'un enfant: un (1) jour.
- 28.05 Les jours d'absence compteront de la date de l'évènement 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.
- 28.06 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 28.07 Le ou les jours d'absence prévus dans le présent article ne sont pas payés s'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de congé, ou de vacance inscrit dans la présente convention.
- 28.08 Lors du mariage d'un salarié régulier, l'Employeur lui versera une somme de cinquante (\$50.00) dollars en argent. De plus, l'Employeur accordera à ce salarié s'il le désire, un congé sans solde d'une (1) ou deux (2) semaines au choix du salarié.
- 28.09 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit assister à l'évènement et fournir, sur demande du gérant de l'usine, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 28.10 POUR L'USINE DE CURADEAU & FRERES SEULEMENT  
Lorsqu'un salarié atteint l'âge de la retraite, l'Employeur lui verse une prime de séparation de mille dollars (\$1,000.00).

ARTICLE 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 29.01 En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir à un niveau élevé la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation prévues par les lois de la province visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des salariés sont respectées.
- 29.02
- a) Le salarié qui considère que l'exécution de son travail comporte un danger inhabituel pour sa sécurité et sa santé compte tenu de circonstances particulières, peut cesser ce travail, sans perte de salaire, mais doit immédiatement faire part à son supérieur immédiat de la situation. Le supérieur immédiat doit alors prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation et voir à ce que le salarié concerné soit affecté à une autre tâche qu'il peut accomplir et, pendant la période de temps requis pour remédier à la situation. Il est entendu que le salarié concerné peut requérir la présence de son délégué syndical lorsqu'il fait part à son supérieur de l'existence d'une telle situation jugée dangereuse.
  - b) Le salarié qui allègue une situation dangereuse doit reprendre son poste dès que l'Employeur a établi l'absence de danger. Le salarié et le Syndicat ont droit de recourir à la procédure de grief s'ils jugent que la décision de l'Employeur est arbitraire et non fondée.
  - c) Il est entendu que le recours à une telle procédure ne doit être utilisée de façon abusive et arbitraire.
  - d) Lorsqu'un salarié sera requis, au cours d'une journée de travail, d'aller travailler dans un entrepôt frigorifique, l'Employeur lui permettra de se tempérer s'il y a lieu avant d'entreprendre ce travail.
  - e) L'Employeur rend disponible une trousse de premiers soins suffisamment équipée pour traiter les blessures mineures qui se produisent à l'usine.
  - f) Un salarié qui doit quitter son travail par suite d'un accident ne subira aucune perte de salaire 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. En cas d'accident, l'Employeur fournit à ses frais le transport chez le médecin ou à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

- 29.03 Dans les trente (30) jours après la signature de la convention, un comité de sécurité est formé de trois (3) membres désignés par l'Employeur et de trois (3) membres désignés par le Syndicat.
- 29.04 Lors de la participation à tous les travaux du comité, conjointement avec l'Employeur, les représentants des salariés ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus, auxquels ils ont droit en vertu de la présente convention collective.
- 29.05 Le comité peut s'adjoindre au besoin, tout délégué syndical de département ainsi que tout contremaître de l'usine après entente entre les parties.
- 29.06 Ce comité a pour but de favoriser le maintien des meilleures normes de sécurité, de santé et d'hygiène des salariés de l'usine. L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie détaillée de toutes les formules RE-1 ou autres d'accidents survenus aux employés pendant les heures de travail. Il est interdit à ce comité de traiter de toute autre condition de travail relevant de la convention collective de travail.
- 29.07 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 au gérant d'usine.
- 29.08 Les membres du comité conjoint de sécurité se réunissent 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.
- 29.09 Les membres du comité font une visite de l'établissement à tous les deux mois, après quoi ils font part de leurs observations et recommandations au gérant.
- 29.10 Inspection gouvernementale de sécurité  
Toute inspection gouvernementale ou toute étude, enquête, recherche sur la sécurité et la santé des travailleurs, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical. Copies des rapports de ces inspections, études ou enquêtes sont remises au deux (2) parties.

ARTICLE 30      CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL

- 30.01 L'âge normale de la retraite des salariés assujettis à la présente convention est de soixante cinq (65) ans révolus.
- 30.02 Toutes les annexes et lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 30.03 Les salariés à l'essai, tel que désignés à l'article 3.02 recevront le salaire indiqué à l'annexe "A" selon leur classification respective, moins l'équivalent de la dernière augmentation de salaire reçue par les salariés réguliers.

ARTICLE 31      ASSURANCE COLLECTIVE

- 31.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat mettra en vigueur un régime d'assurance-groupe pour tous les salariés réguliers régis par la présente convention.
- 31.02 L'Employeur défraiera en entier la prime pour une police d'assurance-vie de \$5,000 avec double indemnité en cas de décès accidentel, selon les taux soumis par la Mutuelle SSQ le 1er avril 1980.  
  
La contribution de l'Employeur sera maintenue pour les salariés mis à pied, tant et aussi longtemps qu'ils conserveront leur ancienneté.
- 31.03 Les salariés défraient en entier le coût de la garantie d'assurance-salaire.
- 31.04 L'Employeur effectue les déductions sur le salaire hebdomadaire des salariés et fait parvenir à la Mutuelle SSQ, à chaque période de quatre (4) semaines, au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période, la somme totale déduite avec la liste des salariés pour lesquels une déduction est faite et les renseignements pertinents à la facturation.
- 31.05 L'ancien régime d'assurance-collective reste en vigueur jusqu'à la mise en application du nouveau régime d'assurance-groupe.
- 31.06 Le Syndicat remet à l'Employeur copie de la police-maîtresse.

ARTICLE 32      CONGES DE MALADIE

Pour les usines de Rivière-au-Renard, Newport, St-Maurice, Cloridorme et Havre-aux-Maisons seulement.

- 32.01 A compter de la signature des présentes et pour la durée de cette convention, l'Employeur accorde à tous les salariés réguliers, une (1) heure de congé-maladie payée par trente-trois (33) heures de travail.
- 32.02 Les heures de congé-maladie accumulées sont payables à compter de la première journée de maladie.
- 32.03 Les 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.
- 32.04 Les heures de congé-maladie non utilisés par le salarié sont payés à cent pourcent (100%) de son taux de salaire réel, à la fin des opérations de l'usine ou lors de la mise à pied.
- 32.05 Un papier médical peut être exigé seulement pour une maladie de plus d'une journée.

ARTICLE 33      CONGE DE MATERNITE

- 33.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant sa grossesse et la date probable de son accouchement. La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle peut cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse.
- 33.02 La salariée peut reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le cent-cinquantième (150ième) jour de calendrier suivant la date de l'accouchement, sauf si la salariée présente un certificat médical recommandant à cette dernière de prolonger son congé, et alors c'est l'article 17.02, paragraphe 6, qui s'applique. La salariée peut prolonger son congé maternité par un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an .
- 33.03 A son retour, la salariée reprend le travail sur son poste habituel et, s'il y a lieu, son retour entraînera la mise à pied de la dernière salariée engagée dans la même classification.
- 33.04 Durant le congé maternité, seule l'ancienneté s'accumule.

ARTICLE 34 DISCRIMINATION

34.01 L'Employeur ou le Syndicat n'exercera ni directement ni indirectement de discrimination à l'endroit d'un salarié, pour quelque motif que ce soit, sauf dans l'application des termes spécifiques de la présente convention.

ARTICLE 35 PARTICIPATION DES SALAIRES

35.01 Chaque salarié peut accepter d'investir dans Pêcheurs Unis du Québec un pourcentage de son salaire convenu suivant son autorisation, selon les modalités décrites à l'annexe "F" de la présente convention.

ARTICLE 36 DUREE DE LA CONVENTION

36.01 Sauf expressément convenu ou stipulé autrement, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le restera pour une période se terminant le 30 juin 1984.

Les salaires sont rétro-actifs au 1er janvier 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention

collective de travail à Newport  
ce 25 ième jour de juin 1982.

PECHEURS UNIS DU QUEBEC  
(Usine de Newport)

Jean Chouf  
Gilby Rieux  
VS. Fort Cpa

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DES USINES DE PECHERIE DE NEWPORT  
(CSN)

Serge Lemest  
Beggs Oye  
Robert Piquet

---

USINE DE HAVRE-AUX-MAISONS

---

ANNEXE "A"

Classifications et taux horaires minima de salaire

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
Craqueuses	\$ 6.14	\$ 6.44
Préposé aux scies	\$ 6.14	\$ 6.44
Préposé à la transformation (Cassage, fard, queues)	\$ 6.04	\$ 6.34
Préposé à la finition (Lavage, pattes, queues, rouleaux)	\$ 6.04	\$ 6.34
Préposé à l'empaquetage	\$ 6.04	\$ 6.34
Peseur à l'empaquetage	\$ 6.14	\$ 6.44
Préposé à la congélation	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de sertisseuse	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de cuiseur	\$ 6.27	\$ 6.57
Mécaniciens	\$ 6.61	\$ 6.91
Chauffeur de bouilloire	\$ 6.65	\$ 6.95
Général	\$ 6.09	\$ 6.39
Saleur	\$ 6.27	\$ 6.57
Fumeur	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé à l'enfilage	\$ 6.04	\$ 6.34
Préposé aux viviers	\$ 6.27	\$ 6.57
Chauffeurs de camions	\$ 6.27	\$ 6.57
Chauffeur de chariot élévateur	\$ 6.27	\$ 6.57
Autoclaves	\$ 6.27	\$ 6.57

---

USINES DE ST-AURICE ET CLORIDORME

---

ANNEXE "A"

Classifications et taux horaires minima de salaire

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
<u>1. Département de la réception</u>		
Salariés du quai	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de treuil et chariot élévateur	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>2. Département de la transformation</u>		
Opérateur de machine Baader	\$ 6.27	\$ 6.57
Trancheur manuel	\$ 6.27	\$ 6.57
Saleurs	\$ 6.27	\$ 6.57
Piqueurs, décolleurs, laveurs	\$ 6.27	\$ 6.57
Général (Note)	\$ 6.09	\$ 6.39
Leveuses de langues	\$ 6.04	\$ 6.34
<u>3. Département de la finition</u>		
Classifications	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>4. Séchoir artificiel</u>		
Opérateur	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>5. Département du général</u>		
Gardien de nuit	\$ 6.18	\$ 6.48
Mécanicien, soudeur	\$ 6.61	\$ 6.91
Maintenance	\$ 6.61	\$ 6.91
<u>6. Département de la flotte de camion</u>		
Chauffeurs de camions	\$ 6.27	\$ 6.57

---

USINES DE ST-MAURICE ET CLORIDORME

---

ANNEXE "A" (suite)

Note: Le "GENERAL" inclut ce qui suit:

- a) Arrimage;
- b) Etendage sur vigneaux;
- c) Ballage, tournage du poisson;
- d) Ré-étendage, Ré-emballage;
- e) Brasséiage;
- f) Empilage;
- g) Transpilage;
- h) Assemblage des boîtes;
- i) Alimenteurs des classificateurs;
- j) Estampeurs et stencilleurs;
- k) Empaquetage;
- l) Strappage et pressage;
- m) Empilage des boîtes;
- n) Chargement des camions;
- o) Déchargement des arrivages des camions;
- p) Etc., toute autre fonction non spécifiée à l'annexe "A".

ANNEXE "B"

Départements pour les fins d'ancienneté

1. Département de la transformation du poisson salé:  
Incluant: Réception, transformation, finition, séchoir artificiel et général.
  
2. Département de la flotte de camions

---

USINE DE ST-AURICE

---

ANNEXE "C"

Délimitation des fonctions

1. Fonctions réservées aux hommes:

- a) Débarquement des bateaux;
  - b) Tranchage mécanique; Opérateur Baader;
  - c) Tranchage manuel: piquage, décollage, tranchage;
  - d) Salage: arrimage, transpilage, chambre froide;
  - e) Opérateurs: treuil électrique, tracteurs et chariots élévateurs
  - f) Chargement et déchargement des camions;
  - g) Classification produits finis;
  - h) Emballage, strappage et pressage des boîtes;  
Empilage des boîtes, chambres froides;  
Travail sur séchage artificiel.
- Entretien, réparation équipements;  
Fauchage, construction vignes;  
Opérateur séchoir artificiel;  
Gardien de nuit.

2. Fonctions pouvant être accomplies par les hommes ou les femmes:

Lavage du poisson au tranchage;  
Lavage des langues;  
Travail champ de séchage extérieur;  
Étendage du poisson sur vignes, verts et secs;  
Tournage du poisson vert et sec, sur vignes;  
Ballage du poisson vert et sec sur vignes;  
Brassage du poisson vert et sec, sur vignes;  
Ré-étendage du poisson vert et sec, sur vignes;  
Transpilage dans les hangars à poisson séché;  
Alimentation des classificateurs;  
Assemblage des boîtes de carton;  
Estampage des boîtes de carton;  
Nettoyage: toilette, cantine, plancher du séchoir.

3. Fonctions réservées en priorité aux femmes:

Opération morue désossée.

---

USINE DE CLORIDORME

---

ANNEXE "C"

Délimitation des fonctions

1. Fonctions réservées aux hommes:

- a) Débarquement des bateaux;
- b) Tranchage mécanique; Opérateur Baader;
- c) Tranchage manuel;
- d) Salage: Transpilage, chambre froide;
- e) Opérateurs: treuil électrique, tracteurs et chariots élévateurs;
- f) Chargement et déchargement des camions;
- g) Classification des produits finis;
- h) Empilage des boîtes, chambre froide;  
Entretien, réparation équipements;  
Fauchage, construction de vigneaux;  
Opérateur séchoir artificiel;  
Gardien de nuit.

2. Fonctions pouvant être accomplies par les hommes ou les femmes:

Lavage du poisson au tranchage;  
Lavage des langues;  
Travail champ de séchage extérieur;  
Etendage du poisson sur vigneaux, vert et sec;  
Tournage du poisson vert et sec, sur vigneaux;  
Ballage du poisson vert et sec, sur vigneaux;  
Brasséage du poisson vert et sec, sur vigneaux;  
Ré-étendage du poisson vert et sec sur vigneaux;  
Transpilage dans les hangars à poisson séché;  
Alimentation des classificateurs;  
Assemblage des boîtes de carton;  
Estampage des boîtes de carton;  
Nettoyage: Toilette, cantine, plancher du séchoir;  
Piquage et décollage;  
Empaquetage, strappage des boîtes de carton;  
Arrimage et travail sur séchoir artificiel;

3. Fonctions réservées en priorité aux femmes:

Opération morue désossée.

---

USINE DE RIVIERE-AU-RENARD

---

ANNEXE "A"

Classifications et taux horaires minima de salaire

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
<u>1. Département de la réception</u>		
Préposé - quai et chill	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur - machine treuil et véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>2. Département de la transformation</u> (Incluant morue pour le sel)		
Peseur de poisson rond	\$ 6.27	\$ 6.57
Trancheur	\$ 6.27	\$ 6.57
Peseur de filets	\$ 6.18	\$ 6.48
Opérateur de machine	\$ 6.27	\$ 6.57
Cuisson homard	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>3. Département de la finition</u>		
Préposé au trimage-mirage	\$ 6.04	\$ 6.34
Peseur à la finition	\$ 6.04	\$ 6.34
Peseur à l'emballage	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé à l'emballage (filet, homard)	\$ 6.04	\$ 6.34
Panneur	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur machine	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé à l'emballage	\$ 6.18	\$ 6.48
Vérificateur de produits	\$ 6.04	\$ 6.34
Contrôleur d'efficacité	\$ 6.04	\$ 6.34
<u>4. Département de la congélation</u>		
Préposé à la congélation	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>5. Département du général</u>		
Préposé à l'entretien sanitaire	\$ 6.27	\$ 6.57
Mécanicien	\$ 6.61	\$ 6.91
Préposé au travail général	\$ 6.09	\$ 6.39
Opérateur de véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
Electricien	\$ 7.92	\$ 8.22
Soudeur	\$ 7.95	\$ 8.25

USINE DE RIVIERE-AU-RENARD

ANNEXE "A" (suite)

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
<u>6. Département de la farine</u>		
Opérateur de machine	\$ 6.27	\$ 6.57
Mécanicien et préposé à l'entretien général	\$ 6.61	\$ 6.91
Préposé au travail général	\$ 6.09	\$ 6.39
Chauffeur de bouilloire	\$ 6.65	\$ 6.95
<u>7. Département de la crevette</u>		
Préposé - quai et chill	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur - machine treuil et véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur - machine cuisson et décorticage	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé au trimage-triage	\$ 6.04	\$ 6.34
Préposé à la congélation	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé à l'emballage	\$ 6.04	\$ 6.34
Préposé au travail général	\$ 6.09	\$ 6.39
<u>8. Département (équipe de terre)</u>		
Laveur de cale	\$ 6.27	\$ 6.57
Ramandeur de chalut	\$ 6.36	\$ 6.66
Général	\$ 6.09	\$ 6.39
Soudeur	\$ 6.86	\$ 7.16

ANNEXE "B"

Départements pour les fins d'ancienneté

1. Département de la réception (poisson de fond)
2. Département de la farine
3. Département de la transformation (Incluant morue pour le sel)  
Département de la finition  
Département général
4. Département de la congélation (poisson de fond et crevettes)
5. Département des crevettes (incluant réception)
5. Département - équipe de terre.

---

USINE DE RIVIERE-AU-RENARD

---

ANNEXE "C"

Classifications pour mises à pied de moins d'une (1) journée et  
pour distribution du temps supplémentaire.

1. Préposé quai et chill;
2. Opérateur de machine treuil et véhicule (réception);
3. Trancheur (filet et morue pour le sel);  
Peseur de poisson rond;  
Peseur de filets;  
Opérateur de machines Baader 188 - 413 - 421;  
Opérateur de machines Baader 47;
4. Préposé au trimage-mirage et emballage;  
Peseur à la finition;
5. Peseur à l'emballage;
6. Panneur;
7. Opérateur de machine (finition)
8. Préposé à l'emballage;  
Vérificateur de produit;  
Contrôleur d'efficacité;
9. Préposé à la congélation;
10. Opérateur de véhicule (congélation);
11. Préposé à l'entretien sanitaire;
12. Mécanicien (général);
13. Préposé au travail général;
14. Opérateur de véhicule (général);
15. Opérateur de machine (farine);
16. Mécanicien et préposé à l'entretien général (farine);
17. Préposé au travail général (farine);
18. Chauffeurs de bouilloires;
19. Préposé quai et chill (crevettes);
20. Opérateur - machine treuil et véhicule (crevettes);
21. Opérateur - machine cuisson et décorticage (crevettes);
22. Préposé au trimage-triage (crevettes);
23. Préposé à l'emballage (crevettes);
24. Préposé au travail général (crevettes);
25. Ramandeur de chalut;
26. Laveur de cale;
27. Préposé au travail général (équipe de terre).

---

USINE DE NEWPORT

---

ANNEXE "A"

Classifications et taux horaires minima de salaire

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
<u>1. Département de la réception</u>		
Préposé - quai et chill	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur machine treuil et véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>2. Département de la transformation</u>		
Peseur de poisson rond	\$ 6.18	\$ 6.48
Trancheur	\$ 6.27	\$ 6.57
Peseur de filets	\$ 6.18	\$ 6.48
Opérateurs de machine	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>3. Département de la finition</u>		
Préposé au trimage-mirage	\$ 6.04	\$ 6.34
Peseur à la finition	\$ 6.04	\$ 6.34
Peseur à l'emballage	\$ 6.17	\$ 6.47
Préposé à l'emballage	\$ 6.04	\$ 6.34
Panneur	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de machine	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé à l'emballage	\$ 6.18	\$ 6.48
Vérificateur de produits	\$ 6.04	\$ 6.34
Contrôleur d'efficacité	\$ 6.04	\$ 6.34
<u>4. Département de la congélation</u>		
Préposé à la congélation	\$ 6.27	\$ 6.57
Opérateur de véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
<u>5. Département du général</u>		
Préposé à l'entretien sanitaire	\$ 6.27	\$ 6.57
Mécanicien	\$ 6.61	\$ 6.91
Préposé au travail général	\$ 6.09	\$ 6.39
Opérateur de véhicule	\$ 6.27	\$ 6.57
Menuisier	\$ 7.87	\$ 8.17

---

USINE DE NEWPORT

---

ANNEXE "A" (suite)

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
<u>6. Département de la farine</u>		
Opérateur de machine	\$ 6.27	\$ 6.57
Mécanicien et préposé à l'entretien général	\$ 6.61	\$ 6.91
Préposé au travail général	\$ 6.09	\$ 6.39
<u>7. Département transformation morue pour le sel</u>		
Préposé au piquage et décollage	\$ 6.18	\$ 6.48
Trancheurs	\$ 6.27	\$ 6.57
Préposé triage et lavage	\$ 6.18	\$ 6.48
Saleurs	\$ 6.27	\$ 6.57
Arrimeurs	\$ 6.18	\$ 6.48
<u>8. Département équipe de terre</u>		
Laveur de cale	\$ 6.27	\$ 6.57
Ramandeur de chalut	\$ 6.36	\$ 6.66
Général	\$ 6.09	\$ 6.39
Soudeur	\$ 7.11	\$ 7.41

LETTRE D'ENTENIE

Les parties conviennent que le menuisier et le soudeur  
seront désormais inclus dans l'unité de négociation et que  
l'ancienneté qu'ils ont accumulée à ce jour leur est reconnue.

---

USINE DE NEWPORT

---

ANNEXE "B"

Départements pour les fins d'ancienneté

1. Département de la réception poisson de fond
2. Département de la farine
3. Département de la transformation  
Département de la finition  
Département du général  
Département de la congélation
4. Département morue pour le sel
5. Département équipe de terre.

ANNEXE "C"

Classifications pour mise à pied de moins d'une (1) journée et  
distribution du temps supplémentaire

1. Salarié du quai;
2. Salarié du chill;
3. Opérateur de machine et treuil (réception);
4. Opérateur de véhicule (réception);
5. Peseurs de filets;
6. Tranchage;
7. Opérateur de machine (transformation);
8. Panneur;
9. Trimage-mirage-empaquetage;
10. Opérateur de machine finition;
11. Préposé à l'emballage finition;
12. Peseur à l'empaquetage;
13. Peseur à la finition (après mirage);
14. Contrôleur d'efficacité (finition);
15. Vérificateur de produit (finition);
16. Equipe sanitaire;
17. Mécanicien (général);
18. Chargement travail lourd général;
19. Salarié à la congélation;
20. Opérateur de machine farine;
21. Mécanicien et entretien général farine;
22. Travail général farine;
23. Ramandeur de chalut;
24. Laveur de cale;
25. Travail général équipe de terre.

---

USINE DE CURADEAU & FRERES INC

---

ANNEXE "A"

Classifications et taux horaires minima de salaire

	<u>31.12.81</u>	<u>01.01.82</u>
Mireuses	\$ 6.07	\$ 6.37
Empaqueuses	\$ 6.07	\$ 6.37
Trancheurs	\$ 6.30	\$ 6.60
Saleurs	\$ 6.30	\$ 6.60
Classificateurs	\$ 6.52	\$ 6.82
Opérateurs de machines	\$ 6.52	\$ 6.82
Mécaniciens - soudeur	\$ 7.95	\$ 8.25
Plombier	\$ 8.11	\$ 8.41
Menuisier	\$ 7.95	\$ 8.25
Déparquement	\$ 6.52	\$ 6.82
Camionneurs	\$ 6.52	\$ 6.82

ANNEXE "B"

Départements pour les fins d'ancienneté

1. Département du salé
2. Département du filet
3. Département du boneless
4. Equipe de terre
5. Leveuse de langues.

ANNEXE "C"

Les mireuses et les empaqueteuses alterneront après chaque période de deux heures et demie (2-1/2) de travail à leur tâche respective et ce processus d'alternance sera instauré en collaboration avec l'Employeur et le Syndicat dans la recherche d'une production et d'une qualité maximum.

---

POUR TOUTES LES USINES

---

ANNEXE "D"

Vêtements et outils fournis

Déchargement:

Couvre-tout en caoutchouc  
Gants de caoutchouc ou de coton  
Casque de sécurité  
Bottes de sécurité en caoutchouc

Tranchage:

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

Employés qui fournissent les équipements Baader:

Tabliers  
Bottes  
Gants (quand la température le nécessite pour les machines  
à dépiauter)  
Manchettes  
Casques

Mirage/Trimage et employés féminins:

Tabliers  
Ciseau et pinces  
Gants  
Bottes  
Filet à cheveux  
Uniforme en polyester (après épuisement des stocks actuels)

Congélation:

Bottine de sécurité  
Gant de caoutchouc ou de coton  
Casque

---

POUR TOUTES LES USINES

---

Annexe "D" (suite)

Lavage:

Couvre-tout en caoutchouc  
Bottes  
Gants  
Casques

Equipe de terre:

Casque de sécurité  
Bottes ou bottines de sécurité si nécessaire  
Salopettes (épisseur, soudeur, plombier)  
Gants de caoutchouc ou de coton.

Equipes du salé:

Couteau  
Gants  
Bottes  
Casques  
Couvre-tout en caoutchouc

Maintenance et chauffeurs de camions:

Gants de caoutchouc ou de coton  
Bottines de sécurité  
Salopettes  
Casque de sécurité

Général:

Bottines de sécurité  
Salopettes  
Gants de caoutchouc ou de coton  
Casque

Classificateur:

Bottines de sécurité si nécessaire  
Uniformes  
Gants de coton  
Casque

---

POUR TOUTES LES USINES

---

Annexe "D" (suite)

Préposé à la mise en boîte:

Uniforme  
Gants de coton  
Bottines si nécessaire

Opérateur de chariot élévateur:

Uniforme  
Bottines de sécurité  
Gants de coton ou nylon  
Couvre-tout en caoutchouc  
Casques

Autres salariés:

Tabliers, si nécessaire  
Bottes, si nécessaire  
Gants, si nécessaire  
Casques, si nécessaire.

---

POUR TOUTES LES USINES

---

ANNEXE "E"

Indexation des salaires

Les salaires horaires pour l'année 1983 seront indexés comme suit:

- a) Le taux de salaire de base: le taux de salaire pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.
- b) Indice de base: celui publié par Statistiques Canada définissant l'IPC pour le 31 décembre 1982 (selon la base de 1971=100) région de Québec.
- c) A tous les trois (3) mois, à partir du 1er janvier 1983, toute augmentation de l'indice des prix à la consommation sera comblée par une augmentation équivalant au pourcentage d'augmentation et comptabilisée sur le salaire moyen.
- d) Pour fins de calcul uniquement, considérant que l'indice des prix à la consommation pour un mois donné n'est publié que vers le 20 du mois qui suit, il est convenu de prendre comme indice de base de départ, celui publié par Statistiques Canada pour le 31 décembre 1982. L'écart servant à définir l'ajustement sera basé sur l'indice tout juste précité et celui publié vers le 20 avril 1983 pour le mois de mars 1983. L'ajustement s'appliquera rétroactivement au 1er avril 1983.
- e) L'augmentation s'applique au 1er avril, 1er juillet, 1er octobre 1983, 1er janvier, 1er avril 1984.

EXEMPLE (chiffres projetés)

Décembre 1982 - indice 277.8  
Mars 1983 - indice 286.1

Salaire moyen au 31 mars 1983 - \$6.45 de l'heure

$$\frac{286.1 - 277.8}{277.8} \times \$ 6.45 = \$0.19$$

---

POUR TOUTES LES USINES

---

ANNEXE "F"

PARTICIPATION DES EMPLOYÉS  
DANS L'AVOIR DE PUQ

- Principe: Chaque employé peut accepter d'investir dans PUQ un pourcentage de son salaire convenu suivant son autorisation.
- Employés assujettis: Tous les employés syndiqués à l'emploi de PUQ et Curadeau Inc.
- Montants suggérés:
- jusqu'au 31-03-83: 5,0% du salaire brut moins les impôts et déductions y afférents; ou un montant fixe déterminé par le salarié mais pas moins de \$5.00 par semaine.
  - du 01-04-83 au 30-06-84: 5,0% du salaire brut plus 50,0% de l'indexation trimestrielle au coût de la vie ou un montant fixe déterminé par le salarié moins la portion déductible pour impôts et déductions statutaires.
- Entrée en vigueur: Lors du rappel au travail de l'employé.
- Mode de contribution: Prêt subordonné, dont le capital sera assuré au cas de décès de l'employé.
- Rang:
- Avant toute forme de capital et d'avances consenties par les coopératives membres du PUQ ou par les pêcheurs.
  - Après tout créancier privilégié, garanti ou ordinaire et après les prêts subordonnés de la SDC.
- Taux d'intérêt: 10% l'an, payable le 1er décembre de chaque année.

ANNEXE "F" (suite)

Remboursement:

- 1/3 des prêts enregistrés au nom de l'employé le 31-12-82 sera remboursé le ou vers le 01-03-85
- 1/3 des prêts enregistrés au nom de l'employé le 31-12-83 sera remboursé le 01-03-86
- et ainsi de suite, d'année en année.
- Ces remboursements seront effectués en autant que:  
les états financiers vérifiés consolidés de PUQ démontrent:  
un ratio de fonds de roulement de 1.25

si le remboursement ne peut s'effectuer au 01-03-85 il s'effectuera au 01-03-86 et ainsi de suite d'année en année.

Suivi et représentation:

Deux employés désignés par les syndicats siégeront au Conseil d'administration à titre d'observateurs avec droit de parole au frais de PUQ.

Congédiement ou départ volontaire:

En cas de congédiement ou de départ volontaire, l'employé est remboursé de la totalité des sommes investies et intérêts accumulés dans les trente (30) jours suivant son départ ou le congédiement.

Adhésion:

L'employeur fera signer un formulaire de déduction à la source, à chaque employé, indiquant le montant ou le pourcentage à déduire.