



DÉPÔT

Dépôt N°: 86 01 222

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02501-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 10403-05
Date	Signature 85-11-29	Reception 85-12-20	Durée	Du 84-10-01	Au 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 112

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 748</b> 4645, d'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9 Att: Mme Huguette Plamondon	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Sodor Inc.</b> 1950, Industrielle Val Béclair GOA 1G0 M. France Faucher 442-3617
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Kigold Sigouen non - à cause salaire oui si le nom de la cil n'est pas publié	Région 03-03 Activité 1011 (5) Affiliation FTQ 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1. Le nombre de salariés n'est pas indiqué  
 2. Les copies ne sont pas collées ensemble  
 3. La signature de l'association n'est pas indiquée  
 4. La signature de l'employeur n'est pas indiquée  
 5. L'association n'est pas associée avec cet employeur  
 6. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'association  
 7. Le nom de l'association est différent de celui de l'association

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: J. Tremblay Date: 86-01-22

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

2501-2

1984 - 1986

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

3141 01 01

SODOR INC.

*het*

DEC 20 10:38

BCC  
MONTREAL  
MESSENGER

ET

TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE  
SECTION LOCALE 748

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
Préambule.....	1
Article 1 - Droits de la Direction .....	2
Article 2 - Reconnaissance de l'Union .....	2
Article 3 - Unité de négociation .....	2
Article 4 - Sécurité syndicale .....	3
Article 5 - Retenue syndicale .....	4
Article 6 - Délégués .....	5
Article 7 - Comité de griefs .....	6
Article 8 - Procédure de griefs .....	7
Article 9 - Renvoi d'un salarié .....	9
Article 10 - Comité d'arbitrage .....	11
Article 11 - Salaires .....	12
Article 12 - Règlements de la classification des tâches ...	13
Article 13 - Assurance-collective .....	16
Article 14 - Congés payés .....	19
Article 15 - Heures régulières de travail .....	20
Article 16 - Heures supplémentaires .....	21
Article 17 - Garantie hebdomadaire .....	22
Article 18 - Garantie quotidienne .....	23
Article 19 - Garantie - Urgence .....	23
Article 20 - Garantie - Accident .....	23
Article 21 - Garantie - Juré - Témoin .....	24
Article 22 - Congé - deuil .....	24
Article 23 - Périodes de repos .....	25
Article 24 - Allocation de repas .....	25
Article 25 - Sécurité et santé .....	26
Article 26 - Vêtements de travail .....	31
Article 27 - Outils de travail .....	32

Article 28	-	Indemnité pour outils .....	32
Article 29	-	Paiement des licences .....	33
Article 30	-	Aiguillage des couteaux .....	33
Article 31	-	Affichage des avis par l'Union .....	33
Article 32	-	Législation .....	33
Article 33	-	Généralités .....	33
Article 34	-	Ancienneté .....	34
Article 35	-	Avis de mise à pied .....	39
Article 36	-	Congé sans solde .....	40
Article 37	-	Vacances .....	42
Article 38	-	Caisse de retraite .....	46
Article 39	-	Méthodes de travail .....	46
Article 40	-	Cessation d'emploi .....	47
Article 41	-	Administration de la convention .....	48
Article 42	-	Titres .....	48
Article 43	-	Durée de la convention .....	49
	-	Types d'emploi - classification des tâches ....	50
	-	Départements de l'usine .....	51

1 9 8 4 - 1 9 8 6

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue entre:

SODOR INC.

Val Bélair, Québec

et/ou son ou ses successeurs;  
ci-après désignée comme étant «la Compagnie»;

Et:

L'agent négociateur reconnu,  
UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALI-  
MENTATION ET DE COMMERCE.  
(United Food and Commercial Workers International  
Union) FAT-COI, CTC, FTQ (ou son successeur à la suite  
d'une fusion ou d'une affiliation) pour et au nom de  
la section locale 748, représentant les salariés de  
Sodor Inc.,

ci-après appelée »l'Union«

PREAMBULE

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

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

- 1.01 L'Union reconnaît que sous réserve des dispositions de cette convention, la direction et le fonctionnement de l'entreprise, l'embauchage, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi (congédiement) et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des salariés pour juste cause appartiennent à la Direction de la Compagnie.
- 1.02 La Compagnie convient qu'elle ne demande à aucun salarié ni n'exige de lui qu'il traverse une ligne de piquetage légale.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION

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

ARTICLE 3 - UNITE DE NEGOCIATION

- 3.01 L'unité de négociation inclut tous les salariés affectés directement ou indirectement à la production, et à ces fins, le terme «salarié(s)» se définit conformément à la section 3.2 de cet article.
- 3.02 Le terme «salarié(s)» utilisé dans cette convention inclut:  
  
Tous les salariés à taux horaire affectés directement ou indirectement à la production, livraison, expédition, réception, entretien et mécaniciens de machines fixes à l'exception des contremaîtres, tous ceux d'un échelon supérieur ainsi que les employés de bureau, des livreurs-vendeurs et des gardiens.
- 3.03 La Compagnie et l'Union conviennent que pendant la durée de cette convention, les personnes qui ne sont pas régies par la portée et la juridiction de cette convention et les employés exclus de l'unité de négo-

3.03 (suite) ciation tel que prévu aux sections 3.01 et 3.02 de cet article, ne peuvent être affectés à des tâches assujetties à cette convention, sauf dans les cas suivants:

- a) de retard;
- b) d'absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas le reste de la journée.
- c) d'initiation et d'entraînement des salariés au travail.
- d) d'urgence (cas fortuits). Le terme «urgence» ne doit pas être interprété dans le sens d'activer ou d'accroître les opérations de l'usine.

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

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

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 La Compagnie convient que ce sera une condition d'emploi:

- a) pour tous les salariés actuels d'être membres de l'Union, dès la signature de cette convention.
- b) pour tous les nouveaux salariés de devenir membres de l'Union, dès le premier jour de travail;
- c) pour tous les salariés de payer les frais d'adhésion (s'il y a lieu), les cotisations mensuelles ou hebdomadaires et les contributions spéciales excédant une période de trois (3) mois (s'il y a lieu) pendant la durée de cette convention, selon les dispositions de L'ARTICLE 5 - Retenue Syndicale.

- 5.01 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite, de déduire mensuellement ou hebdomadairement du salaire de chaque salarié, pendant la durée de cette convention, le montant des cotisations syndicales et de transmettre par le biais du bureau provincial de l'Union, la somme totale des montants ainsi déduits avec une liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites, au secrétaire-financier de la section locale, le ou avant le quinzième (15e) jour du mois de calendrier suivant.
- 5.02 Les contributions spéciales sont déduites des salariés membres de l'Union, lors de la première (1ère) paye qui suit le 30e jour de la date à laquelle l'Union avise la Compagnie.
- 5.03 La Compagnie convient, sur réception d'une autorisation écrite, de déduire du salaire des nouveaux salariés les frais d'adhésion de l'Union lors de leur première (1ère) paye. Ces nouveaux salariés ne paient pas leur cotisation pour le mois de calendrier durant lequel les frais d'adhésion ont été prélevés.
- 5.04 Les montants pour les frais d'adhésion et pour les contributions spéciales, s'il y a lieu, qui sont prélevés de la paye des salariés sont transmis au secrétaire-financier de la section locale pour lesquels les déductions ont été faites le ou avant le quinzième (15e) jour du mois de calendrier suivant.
- 5.05 Montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales:  
L'Union informe la Compagnie, par écrit, du montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales autorisés par les salariés membres de l'Union, conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.
- 5.06 L'Union convient que les frais d'adhésion, les cotisations mensuelles ou hebdomadaires et les contributions spéciales (s'il y a lieu), sont prélevés pendant la durée

- 5.06 suite de cette convention conformément à la Constitution et aux règlements de l'Union. L'Union avise la Compagnie, par écrit, de la somme des frais d'adhésion, des cotisations mensuelles ou hebdomadaires et des contributions spéciales autorisés par les membres selon les termes de la Constitution et des règlements de L'Union.

ARTICLE 6 - DELEGUES

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

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

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

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

- 6.03 Un délégué de l'Union ou, en son absence, le délégué en chef ou le président peut discuter avec le contre-maître de son département de sujets qui peuvent concerner

- 6.03 suite le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief. Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un représentant de l'Union et un représentant de la Direction.
- 6.04 La Compagnie continue sa pratique de non discrimination envers les salariés, membres ou officiers de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres salariés, membres de l'Union, en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.

- 6.05 Représentants de la direction:  
La Compagnie fournit à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres ainsi que leurs juridictions respectives. La Compagnie informe l'Union, par écrit, de tout changement dans ladite liste.

La Compagnie convient que seuls le ou les contremaîtres, d'un département, ont le droit de donner des directives aux salariés à l'intérieur de leur département. Cependant tous les contremaîtres ont pleine et entière responsabilité et autorité en ce qui concerne l'application des règlements de la Compagnie à l'intérieur ou à l'extérieur de leur département.

ARTICLE 7 - COMITE DES GRIEFS

- 7.01 L'Union convient de nommer ou d'élire un Comité des Grieffs formé de trois (3) salariés de la Compagnie pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées aux première ou deuxième étapes décrites à la section 8.05 de cette convention. Le Comité des Grieffs inclut le délégué en chef (s'il y a lieu) et le président de la section locale.
- 7.02 Les assemblées du Comité des Grieffs doivent être tenues à des heures compatibles avec les opérations de l'usine après entente entre le surintendant de l'usine ou son assistant et le délégué en chef ou le président de l'Union.

- 7.03 Le temps consacré par les membres du Comité des Grieffs, aux assemblées avec la Direction durant la cédule des heures de travail de ceux-ci est payé au taux régulier, et au taux applicable lorsqu'en excès de celle-ci. Ces dispositions s'appliquent également au délégué ou à l'officier de l'Union lors de la procédure de grieffs ainsi qu'à tout salarié concerné ou visé par le grieff.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 8.01 La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de grieffs dont le but est de régler les grieffs sur les lieux et aussi promptement que possible. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se font paisiblement et rapidement, afin d'éviter toute cause possible de friction.
- 8.02 Le ou les salariés, ayant un grieff, peuvent être présents aux trois (3) étapes mentionnés à la section 8.05 de cet article. Lorsqu'un salarié le désire il peut être accompagné de son délégué si lors d'une entrevue la Direction est représentée par plus d'une personne. Si le salarié concerné est le délégué il peut être accompagné d'un autre délégué ou du délégué en chef.
- 8.03 Si un salarié croit qu'il a un grieff, il soumet son grieff de la façon mentionnée à la section 8.05 de cet article.
- 8.04 A moins d'entente écrite, entre la Compagnie et l'Union, de prolonger les délais entre chaque étape, trois (3) jours ouvrables sont alloués à chacune des trois (3) étapes successives de la section 8.05 de cet article, et à l'expiration de ces délais entre chaque étape, l'une ou l'autre partie procède, si elle le désire à l'étape suivante. Lorsqu'un règlement est convenu entre les parties, la Compagnie s'engage à remettre ledit règlement écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant le règlement.

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

PREMIERE ETAPE:

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

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

DEUXIEME ETAPE:

Entre le délégué en chef ou le président de l'Union accompagné ou non du délégué du département concerné et l'assistant ou son représentant désigné, avec ou sans le contremaître du département. Les griefs présentés à cette étape sont soumis par écrit.

TROISIEME ETAPE:

Entre le Comité des Grieffs et la Direction. Un représentant de l'Union peut assister à cette rencontre.

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

8.07 Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un salarié est réglé et que, résultant de ce règlement, le salarié reçoit une augmentation de salaire, l'augmentation est rétroactive à la date à laquelle le grief a été soumis par écrit, pour la première fois, à la Compagnie.

8.08 Lorsqu'une décision de la Direction a pour effet d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la Direction ne prend effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par les ARTICLES 8, 9 et 10 de la présente convention ou lorsqu'un comité d'arbitrage a sanctionné la décision de la Direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage, selon les dispositions des ARTICLES 9 et/ou 10, selon le cas, le comité d'arbitrage a la juridiction, l'autorité et la responsabilité de décider si la décision doit être maintenue, cassée et relevée, modifiée ou amendée selon les dispositions de cette convention. Il est cependant convenu que dans certains cas de suspension ou de congédiement, il peut s'avérer nécessaire et pratique de donner effet à la décision de la Direction avant de soumettre le grief.

8.09 Lorsqu'un an s'est écoulé depuis la date d'un incident qui a donné naissance à un avis disciplinaire, dans le dossier d'un salarié, la Compagnie ne peut se servir de cet avis contre le salarié lors de toute mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 9 - RENVOI D'UN SALARIE

9.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis à pied par la Compagnie, il avise promptement un délégué ou un officier de l'Union qui doit, s'il y a lieu de faire un grief, le soumettre par écrit à l'assistant, surintendant ou à son représentant désigné dans un délai n'excédant par cinq (5) jours ouvrables de la date de réception par le délégué en chef ou le président de l'Union de l'avis de mise à pied, de suspension ou de congédiement, et le cas est considéré à partir de la deuxième étape de la procédure de griefs. Advenant que les parties ne puissent s'entendre sur un règlement, le grief peut être soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de L'ARTICLE 10 de cette convention.

Aux fins de cette section 9.01 les termes «mis à pied»

- 9.01 suite ou «mise à pied» tels qu'utilisés sont interprétés comme incluant les cas prévus à la section 34.11 de L'ARTICLE 34 de cette convention. Le délai de cinq (5) jours ci-dessus mentionné est applicable à compter de la date de réception, par le président ou le délégué en chef des avis de mise à pied ou de rappel.
- 9.02 La Compagnie avise, par écrit, le président ou le délégué en chef de l'Union le même jour ou dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures ouvrables dans le cas d'un salarié qui est congédié, suspendu ou mis à pied.
- 9.03 Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage la décision du comité est assujettie aux règles suivantes, tel que convenue entre l'Union et la Compagnie.
- a) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
  - b) Le salarié est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, mais à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec rémunération partielle pour le temps perdu.
  - c) Le salarié est réinstallé à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, sans aucune rémunération pour le temps perdu, mais avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention.
  - d) La décision de la Direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi du salarié est maintenue par le comité d'arbitrage.
- 9.04 Il est entendu que le temps perdu est calculé sur la base d'une semaine régulière normale de travail et n'inclut aucune forme de paie supplémentaire.

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention peut être soumis par l'une des parties à l'arbitrage dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de la date de la rencontre mentionnée à la troisième étape de la procédure de griefs. Ce délai peut être prolongé après entente entre les représentants des deux parties.
- 10.02 Si un règlement ne peut être effectué par la procédure prévue à la section 8.05 de cette convention, le grief peut être soumis par l'Union ou la Compagnie à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un est nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie et un troisième membre agissant comme président, choisi après entente entre les deux parties. Dès la nomination du représentant de la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit, dans un délai de cinq (5) jours, nommer son représentant, à défaut de quoi la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner le représentant de l'autre partie. Si un accord ne peut être conclu en-dedans d'un (1) semaine, quant au choix du président du comité, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demande au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner le président du comité.
- Le Comité d'arbitrage siège en-dedans de trois (3) semaines de sa nomination afin d'entendre les représentations des parties et rend une décision en-dedans de trois (3) semaines de la date de la dernière séance du comité. Ces limites de temps peuvent être excédées, par consentement mutuel des représentants des parties, ou à la demande du président du comité d'arbitrage.
- 10.03 A défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constitue la sentence arbitrale. La décision rendue par le comité d'arbitrage est finale et lie toutes les parties concernées.
- 10.04 Pour rendre sa décision, le comité d'arbitrage est limité à la considération de la cause qui lui est soumise et est assujéti aux dispositions de cette convention. Le comité d'arbitrage n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.

10.05           Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviennent de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief n'est défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité techniques, et le comité d'arbitrage a pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

10.06           Dans toutes les causes d'arbitrage, les honoraires du président du comité d'arbitrage sont acquittés, à part égale par les parties. Chacune des parties paie les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01           Les primes pour le travail de soir et le travail de nuit sont les suivantes:

- trente cinq cents (0.35\$) l'heure à compter du 1er octobre 1984 pour l'équipe du soir.
- cinquante cents (0.50\$) l'heure à compter de la date de ratification pour l'équipe de nuit.

11.02           Le taux de base horaire est de onze dollars et quatre-vingt-dix-neuf cents (11,99\$).

11.03           Cette convention est ratifiée sous réserve que les salariés, alors qu'ils occupent des emplois portant un taux de salaire de base, touchent neuf cents (0.09\$) l'heure de moins que le taux de salaire autorisé au cours de leurs sept (7) premières semaines de service cumulatif auprès de la Compagnie, et quatre cents (0.04\$) l'heure de moins que le taux de salaire autorisé au cours des six (6) semaines suivantes de service cumulatif auprès de la Compagnie.

- 12.01 Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été classifiés conjointement par la Compagnie et l'Union selon un système convenu entre les parties ci-après appelé «Evaluation et Classification des Tâches», tel que décrit et défini à l'Annexe «A» ci-attaché et formant partie intégrante de cette convention.
- 12.02 Les salariés sont payés les taux de salaire prévus à l'Annexe «A» pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 12.03 Les nouveaux salariés, c.-à-d. les salariés à l'essai sont payés les taux d'embauchage pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent, tel que prévu à L'ARTICLE 11 de cette convention.
- 12.04 Lorsqu'un salarié accomplit une tâche dont le taux de salaire est plus élevé et qu'il travaille cinquante pourcent (50%) ou plus de son temps à cette tâche, il est payé le taux de salaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.
- 12.05 Lorsqu'un salarié accomplit régulièrement plusieurs tâches, il est payé pour toutes les heures travaillées un taux de salaire déterminé par le calcul en pourcentage du temps actuellement travaillé sur la tâche dont le taux de salaire est le plus élevé et la balance du temps total travaillé à la tâche suivante dont le taux est le plus élevé. Si les deux (2) tâches les plus élevées sont du même taux, le taux de salaire du salarié est basé sur ces taux.
- 12.06 Lorsqu'un salarié accomplit temporairement plusieurs tâches, il est payé pour toutes les heures travaillées un taux de salaire déterminé par le calcul en pourcentage du temps actuellement travaillé sur la tâche dont le taux de salaire est le plus élevé et la balance du temps total travaillé à la tâche suivante dont le taux est le plus élevé. Si les deux (2) tâches les plus élevées sont du même taux, le taux de salaire du salarié est basé sur ces taux, et ce sur une base hebdomadaire.

- 12.07           Lorsqu'un salarié accomplit temporairement une tâche dont le taux est plus élevé, il reçoit le taux plus élevé, mais s'il doit accomplir temporairement une tâche dont le taux est moins élevé, il reçoit son taux régulier.
- 12.08           Lorsqu'un salarié est transféré d'une tâche, dont le taux de salaire est plus élevé, à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, il conserve le taux de salaire le plus élevé au cours des douze (12) semaines suivantes. Toutefois, si le salarié était retourné temporairement à son ancienne tâche régulière pour une période de trois (3) semaines consécutives au plus, la période de douze (12) semaines recommence le jour où il retourne de nouveau à une tâche à taux inférieur.
- 12.09           Lorsqu'un emploi est éliminé, de façon permanente dans un département, les salariés ainsi déplacés sont admissibles à tout emploi qui reste dans l'usine en conformité avec l'ancienneté, même si cela exige une réorganisation de l'équipe; toutefois, un salarié ainsi déplacé doit être qualifié pour exécuter le travail.
- 12.10           a) Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération, ou qu'une tâche est modifiée, le personnel actuellement en position doit rester sur ce poste, la Compagnie établit le taux d'évaluation et la classification de cette tâche et elle avise, par écrit, l'Union dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche ou de la tâche modifiée, de l'évaluation et de la classification de cette tâche.
- b) En évaluant le taux d'une nouvelle tâche ou d'une tâche modifiée, les parties tiennent compte des tâches semblables et comparables dans l'usine ainsi que dans l'industrie de l'alimentation représentée par T.U.A.C.
- c) En cas de désaccord, l'Union avise, par écrit, la Compagnie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'établissement du taux par la Compagnie et cet avis signifie que l'Union désire soumettre un grief à cet effet. Ce grief est considéré à partir de la 3ième étape de la procédure des griefs, ARTICLE 8 de cette convention. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche.

- 12.11 L'Annexe «A» - «Système d'Evaluation et de Classification des Tâches» est basée sur une graduation établissant un écart de huit cents (0.08\$) entre chaque grade de la classification des tâches au-dessus des taux de base mentionnés à L'ARTICLE 11 de cette convention.
- 12.12 La Compagnie et l'Union conviennent que toutes les tâches actuellement accomplies par des salariés de sexe masculin ou féminin sont rémunérées au taux de salaire applicable.
- 12.13 Dans une période n'excédant pas un (1) mois de la date de la signature de cette convention, la Compagnie remet au président ou au délégué en chef de l'Union, une liste des taux de salaires et de la classification des salariés régis par cette convention, et subséquemment l'avise par écrit, de tous changements dans les taux de salaires.
- 12.14 Lorsqu'un salarié est mis à pied durant sa période d'essai (probation) et est subséquemment réembauché conformément aux dispositions de cette convention, son salaire n'est pas inférieur à celui qu'il recevait lors de sa mise à pied, plus les augmentations de salaires prévues à cette convention.
- 12.15 Lorsqu'un salarié est mis à pied et est subséquemment rappelé au travail en vertu des dispositions de cette convention, le salaire de ce salarié n'est pas inférieur à celui qu'il recevait lors de sa mise à pied, plus les augmentations de salaire prévues à cette convention.
- 12.16 Lorsqu'un salarié est réembauché, il a droit aux augmentations de salaire prévues à cette convention, en excès du salaire qu'il recevait lors de sa cessation d'emploi.
- 12.17 La méthode actuelle de distribution de la paie aux salariés demeure en vigueur pendant la durée de cette convention.

12.18 Les revenus bruts des salariés, les heures régulières, les heures de surtemps, le taux de salaire pour chaque période de paie ainsi que toutes les déductions à la source, les gains nets, les gains en surtemps, les gains bruts accumulés au cours de l'année civile sont indiqués de façon claire sur leur enveloppe ou leur bordereau de paie.

12.19 Le montant des cotisations syndicales et des contributions spéciales payé par un salarié au cours de l'année d'imposition est indiqué sur l'état de la rémunération payée à un salarié, Formule T4 Supplémentaire, ou toute autre formule semblable fournie par le bureau de l'impôt fédéral et provincial..

ARTICLE 13 - ASSURANCE-COLLECTIVE

13.01 Le régime d'assurance collective convenu entre la Compagnie et l'Union est en vigueur pendant la durée de cette convention et s'applique à tous les salariés régis par cette convention. La Compagnie maintient sa pratique de payer 75% du coût des primes. La Compagnie convient de payer le coût total du régime de soins dentaires et du régime d'incapacité de longue durée dont les services assurés sont comme suit:

a) Assurance-Vie:

Assurance-Vie pour le salarié; 2 fois le salaire annuel au prochain 1 000\$	40 000\$	Maximun
Assurance-vie supplémentaire (salariés avec personne à charge)	18 000\$	
Assurance-vie du conjoint	2 000\$	
Assurance-vie des enfants (15 jours à 21 ans) ou (25 ans si étudiant)	1 000\$	
Assurance pour la perte accidentelle de la vie, de la vue, des membres,	40 000\$	

b) Assurance-santé comportant:

co-assurance médicale-chirurgicale pour le salarié et sa famille selon les taux raisonnables;

aucune franchise.

L'assurance paie 100% de toutes les réclamations acceptables, admissibles. Le médical-majeur sera payé sans limite.

c) Plan dentaire:

Pour les services rendus et dépenses encourues après la ratification, les salariés bénéficient d'un régime d'assurance dentaire, avec un maximum global de 1 000\$ par année par personne.

Ce régime couvrira le remboursement des frais suivants:

Partie I - soins restauratifs, préventifs et diagnostique incluant l'endodontie et la périodontie: à compter de la ratification, remboursement à 100%.

Partie II - soins prosthodontiques (ponts, couronnes, dentiers et partiels): à compter de la ratification, remboursement à 60%;

Partie III - soins orthodontiques: à compter de la ratification, remboursement à 60% dont un maximum de remboursement de 1 500\$ pour la vie par personne assurée.

Tous les remboursements de frais dentaires mentionnés ci-dessus sont basés sur les tarifs de l'Association des Chirugiens-Dentistes du Québec en vigueur au moment où les traitements sont prodigués.

d) Indemnité hebdomadaire à court terme:

A compter de la ratification, l'indemnité hebdomadaire en maladie sera de 66-2/3% du salaire brut du salarié. (maximum de la C.A.C.)

L'indemnité hebdomadaire en maladie ci-dessus mentionnée sera payable conformément à ce qui suit:

- en cas d'accident, à compter de la première journée
- en cas de maladie, si hospitalisé, à compter de la première journée
- en cas de maladie si non hospitalisé à compter de la troisième journée, sauf dans les cas où il y aurait eu hospitalisation, si un lit d'hôpital avait été disponible ou lorsque l'assuré est en état d'incapacité suite à un acte chirurgical quelconque;

L'indemnité hebdomadaire ci-dessus mentionnée sera payée comme suit: quarante (40) jours ouvrables et plus - 15 semaines.

suite...d) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail conformément aux dispositions de cette convention et est incapable de reprendre le travail à cause de maladie, il a droit à l'indemnité hebdomadaire ci-dessus mentionnée.

Cependant, si ce salarié est mis à pied par la suite, alors qu'il est encore malade, il a droit à l'indemnité hebdomadaire en maladie.

Lorsqu'un salarié qui a de l'ancienneté est mis à pied, la Compagnie maintient le régime d'assurance collective vie-médi-service, soins dentaires et paie le coût total pour les six (6) mois suivant le mois durant lequel le salarié est mis à pied pourvu que le salarié ait un (1) an et plus d'ancienneté.

L'employé rembourse sa partie de la prime lors de son retour au travail.

La Compagnie continuera de maintenir l'assurance collective ainsi que les contributions à la caisse de retraite pour les salariés recevant les prestations de l'assurance collective à court terme, et de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.).

NOTE: Les avantages ci-dessus mentionnés de même que les autres avantages prévus par le régime d'assurance collective sont décrits et définis par la police d'assurance, le tout sujet aux dispositions de cette dite police d'assurance.

e) Régime d'incapacité de longue durée

- a) Le régime d'incapacité de longue durée, prenant effet le 1er janvier 1986, convenue entre l'Union et la Compagnie est intégré avec les prestations d'invalidité payables par le Régime des Rentes du Québec et les prestations payables en vertu de la Loi des Accidents du Travail et demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention et aucune modification ne peut y être apportée sans le consentement de l'Union.
- b) L'indemnité est de 50% du salaire régulier brut du salarié incluant les primes s'il y a lieu. Cette indemnité est versée jusqu'à l'âge de 65 ans en cas de maladie ou d'accident, après une incapacité de trente (30) semaines.

14.01

La Compagnie paie à tous les salariés huit (8) heures à leur taux régulier, c.-à-d., au cours de la semaine durant laquelle la fête survient, le taux de leur classification ou le taux de la tâche la plus élevée s'ils ont travaillé 50% de leur temps à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé, qu'ils travaillent ou non, pour chacun des congés payés ci-après mentionnés:

Jour de l'An	Fête du Travail
Lundi de Pâques	·Jour de l'Action de Grâces
Veille de Noël	·Noël
St-Jean Baptiste	Lendemain de Noël
Jour de la Confédération	Lendemain du Jour de l'An
Congé Mobile	

Chaque salarié à droit a un (1) jour de congé mobile, par année civile chômé et payé, monnayable au 30 septembre de chaque année civile. Le salarié doit aviser l'employeur sept (7) jours avant de prendre un tel congé et pas plus de 20% des salariés par département peuvent prendre ce congé en même temps, le tout par ancienneté. Ce congé mobile sera accordé au salarié qui a complété sa période de probation.

14.02

Les salariés qui volontairement travaillent l'un des congés payés ci-dessus mentionnés sont payés huit (8) heures à leur taux régulier et sont payés en surplus deux (2) fois leur taux régulier pour toutes les heures travaillées. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de huit (8) heures un jour de congé férié, sa paie totale pour ce congé payé est trois (3) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées.

Pour chaque heure de travail (à l'exclusion des heures payables au taux de surtemps) ou fraction d'heure qu'un salarié perd par suite d'un retard ou d'une absence le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement le congé, on déduit de sa paie de congé la somme fixée en multipliant les heures qu'il a manqué par la moitié de son taux régulier excepté lors d'absences d'une journée complète sans raison valable. Les absences admises de six (6) jours ou moins, les absences inévitables pour cause de maladie ou pour des causes qui échappent au contrôle du salarié ne lui font pas perdre la paie à laquelle il aurait eu droit autrement en vertu du présent paragraphe.

- 14.03 La Compagnie paie huit (8) heures à taux régulier pour les congés payés au salariés qui sont absents à l'occasion d'un congé sans solde pour activités syndicales (tel que prévu à la section 36.02 de cette convention) pourvu que ce congé n'excède pas quatre-vingt dix (90) jours consécutifs.
- 14.05 Si l'un de ces congés payés survient un samedi ou un dimanche, il sera reporté à la journée ouvrable précédant ou suivant le congé payé.
- 14.05 Les congés payés, mentionnés à la section 14.01 de cet article, qui surviennent durant le congé de maladie d'un salarié qui reçoit une indemnité de l'assurance-maladie sont payés à celui-ci à raison de la différence entre le montant reçu de l'assurance-maladie et son taux régulier pour chacun de ces congés.
- 14.06 Les congés payés, mentionnés à la section 14.01 de cet article, survenant durant le congé d'un salarié recevant une indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.) sont payés à celui-ci à raison de la différence entre le montant reçu de la C.S.S.T. et son taux régulier pour chacun de ces congés payés.
- 14.07 Les salariés, mis à pied ou rappelés dans la semaine où survient ces congés payés reçoivent huit (8) heures de paie au taux régulier pour ce congé payé pourvu que les salariés travaillent les jours de leur avis de mise à pied ou se rapportent au travail lors de leur rappel.

ARTICLE 15 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 15.01 Huit (8) heures par jour constituent la journée régulière normale de travail et quarante (40) heures par semaine constituent la semaine régulière normale de travail du lundi au vendredi inclusivement.

- 15.02 La Compagnie établit une cédule des heures de travail pour chaque jour de la semaine, soit huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour (production) sont de 7:00 heures (début) et 16:00 heures (du lundi au vendredi) avec une (1) heure pour le repas. Les heures régulières de travail pour l'équipe d'après-midi (production) sont de 16:00 heures à 00:30 heure avec une demi-heure (1/2) pour le repas. Les heures régulières de travail pour l'équipe de nuit sont de 22:30 heures à 7:00 heures avec une demi-heure (1/2) pour le repas, mais excluant les congés payés à la section 14.01 pour chaque département, les heures normales d'arrivée au travail et de départ pour chaque jour de la semaine seront clairement indiquées.
- Les «opérateur sur équipe» signifie les salariés régulièrement payés à l'heure qui, par suite de la nature de leurs fonctions, travaillent continuellement de l'heure du début à la fin et mangent leur lunch au travail, sur le temps de la Compagnie. Il s'agit par exemple des chauffeurs et fumeurs.
- 15.03 Lorsque la Compagnie et l'Union conviennent de modifier ou de changer un des programmes d'heures de travail ou d'établir un nouveau programme, les salariés concernés reçoivent un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables incluant les congés payés et de plus, la mise en vigueur de ce programme modifié, changé ou nouveau coïncide avec le début de la semaine de travail.
- 15.04 Aux fins de cette convention, le «taux régulier» pour les salariés payés à taux horaire signifie le salaire horaire payé au salarié pour les heures régulières de travail tel que défini aux sections 15.01 et 15.02 de cet article, mais excluant les primes mentionnées à L'ARTICLE 11 de cette convention.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 16.01 Le temps en excès de la cédule de travail quotidienne, tel que mentionné à la section 15.01 ainsi qu'à la section 15.02 de cette convention est considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire est sur une base volontaire.

- 16.02 La Compagnie paie une fois et demie (1-1/2) leur taux régulier à tous les salariés pour tout le temps excédant huit (8) heures par jour, ou pour tout le temps travaillé en dehors des heures prescrites par le programme normal d'heures de travail pour chaque jour de la semaine.
- 16.03 Un salarié qui travaille en excès de douze (12) heures consécutives est payé deux (2) fois son taux régulier pour le temps ainsi travaillé (excluant le temps des repas).
- 16.04 Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier.
- 16.05 Tout travail accompli le samedi est rémunéré à raison de une fois et demie (1-1/2) le taux régulier excepté pour les heures régulières cédulées.
- 16.06 La Compagnie s'efforce de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les salariés accomplissant le même genre de travail dans un département, si ces salariés ne sont pas disponibles, la liste d'ancienneté de l'usine prévaut.
- 16.07 Le «taux applicable» lorsque mentionné dans cette convention signifie ou une fois et demie (1-1/2) le taux régulier, ou deux (2) fois le taux régulier, ou deux fois et demie (2-1/2) le taux régulier ou trois (3) fois le taux régulier, selon les dispositions de cette convention.

ARTICLE 17 - GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 17.01 La Compagnie convient de garantir à chaque salarié une paye de trente huit (38) heures à taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions suivantes. Les primes prévues à L'ARTICLE 11 ainsi que les primes pour les congés payés prévus à L'ARTICLE 14 de cette convention ainsi que le temps supplémentaire ne sont pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

- 17.02 La Compagnie ajuste les équipes proportionnellement au travail disponible ou anticipé en tenant compte des changements appréciables de température.
- 17.03 Lorsqu'un salarié est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée, alors qu'il est cédulé pour travailler, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- 17.04 Un salarié embauché après le premier jour de la semaine de paye a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des trente huit (38) heures de travail divisées également entre les jours de travail cédulés.

ARTICLE 18 - GARANTIE QUOTIDIENNE

- 18.01 Tout salarié à taux horaire qui est appelé au travail un jour non programmé et renvoyé pour la journée pour quelque cause dont il n'est pas responsable reçoit, pour cette journée, au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable

ARTICLE 19 - GARANTIE - URGENCE

- 19.01 Un salarié ayant quitté la propriété de la Compagnie et rappelé à n'importe quel moment en-dehors de son programme d'heures de travail est libéré lorsque le travail d'urgence est terminé et est payé au taux applicable pour les heures travaillées, ou un minimum de deux (2) heures au taux applicable selon la méthode qui est la plus avantageuse au salarié.

ARTICLE 20 - GARANTIE - ACCIDENT

- 20.01 Un salarié blessé lors de son travail à l'usine ne subit aucune perte de salaire pour les heures cédulées ainsi perdues le jour de l'accident ou pour tout autre jour si, conséquemment à cette blessure, il requiert un traitement médical et est renvoyé chez lui, à l'hôpital ou chez le médecin selon les directives du département médical ou à défaut, d'un représentant de la Compagnie.

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

ARTICLE 22 - CONGE DEUIL

- 22.01 Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, du père ou de la mère du salarié, la Compagnie accorde au salarié un congé payé pour les jours de travail pour lesquels il aurait été payé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, pour organiser les obsèques.
- 22.02 Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un salarié, soit du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur du salarié, la Compagnie lui accorde un congé payé pour les jours de travail pour lesquels le salarié aurait été payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours, pour assister ou organiser les obsèques.
- 22.03 Lors du décès d'un beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petits-enfants, grands-parents du salarié et du conjoint, la Compagnie lui accorde une journée payée, soit la journée du service, pourvu que cette journée soit jour ouvrable.
- 22.04 Si un salarié est absent un jour de travail régulier et qu'il perd son salaire pour assister et organiser un service commémoratif tenu pour un des parents susmentionnés à la section 22.01, il est remboursé à son taux de salaire régulier pour les heures régulières qu'il a perdu jusqu'au maximum de huit (8) heures régulières.
- 22.05 Le salarié a droit à une journée additionnelle de congé payé lorsque les funérailles ont lieu à trois cent (300) kilomètres et plus de sa résidence.

- 22.06 Le salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans perte de salaire, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 23 - PERIODES DE REPOS

- 23.01 La Compagnie accorde aux salariés des périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, dès que les salariés ont complété deux (2) heures de travail durant la première et durant la seconde moitié d'un programme régulier quotidien d'heures de travail. Cependant, pour des fins d'accommodement, ces périodes de repos sont programmées et il est convenu que si le travail se termine avant la cédule prévue pour la période de repos, les salariés ont droit à cette période de repos pourvu qu'ils aient travaillé jusqu'à concurrence de deux (2) heures.
- 23.02 Une période de repos de quinze (15) minutes au taux applicable est accordée aux salariés travaillant des heures supplémentaires pour chaque période de deux (2) heures de travail après l'allocation du repas prévue à L'ARTICLE 24 de cette convention.

ARTICLE 24 - ALLOCATION DE REPAS

- 24.01 Sauf dans les cas particuliers, il n'est pas demandé aux salariés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une heure et demie (1-1/2) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas. Si les salariés travaillent au-delà de ces limites après le premier repas, la Compagnie fournit ou paie la somme de sept dollars (7.00\$) le deuxième repas et alloue trente (30) minutes au taux applicable pour cette période de repas.
- 24.02 Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, un autre repas est fourni ou payé et trente (30) minutes au taux applicable sont allouées pour ladite période de repas. Cette disposition s'applique pour chaque quatre (4) heures consécutives de travail.

- 24.03 Les salariés travaillant plus de cinq (5) heures les jours non programmés ont droit à un repas payé et trente (30) minutes, au taux applicable, sont allouées pour ladite période de repas. La même allocation est allouée pour chaque quatre (4) heures de travail les jours précités.

ARTICLE 25 - SECURITE ET SANTE

- 25.01 La Compagnie adopte des mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés durant les heures de leur emploi.
- 25.02 La Compagnie fait un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des salariés. L'Union peut à l'occasion soumettre des recommandations raisonnables à cet effet et a le droit, si elle le juge à propos, de formuler une plainte auprès des organismes responsables de l'application de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail de la Province de Québec, si la Compagnie ne fait pas le nécessaire pour appliquer les dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés.
- 25.03 La Compagnie fournit l'équipement de sécurité gratuitement aux salariés dont le travail rend souhaitable, dans l'intérêt de la sécurité, l'usage de cet équipement adéquat et les salariés affectés doivent utiliser tel équipement.
- 25.04 La Compagnie prévoit que des personnes qualifiées soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux salariés blessés au travail, et adopte des mesures adéquates pour donner des soins médicaux à ceux-ci.
- 25.05 Politique de santé-sécurité  
1. Principes et objectifs  
Sodor Inc. et l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce reconnaissent que la santé et sécurité au travail sont d'une grande importance. C'est pourquoi la Compagnie et l'Union conviennent de continuer à collaborer en vue de prévenir les accidents et d'éliminer les sources de risques à la santé et à la sécurité.

25.05 suite      2. Le programme de santé et sécurité au travail

Le programme de santé et sécurité au travail est élaboré par le Comité de santé et sécurité au travail. Ce programme est composé des éléments énumérés ci-dessous, décrits plus en détails dans les articles qui suivent:

- Comité de santé et sécurité au travail (article 3)
- Enquêtes d'accidents (article 4)
- Inspections (article 5)
- Equipement de protection personnelle (article 6)
- Mesures de prévention (article 7)
- Réunions d'information des salariés (article 8)
- Formation (article 9)

3. Le Comité de santé et sécurité au travail

3.1 Objectifs

Le Comité a pour but premier le maintien de conditions de travail saines et sécuritaires. Pour ce faire, le Comité recherche des solutions aux problèmes qu'il a identifiés par les éléments d'information suivants auxquels il a accès:

- Rapports d'enquête d'accident
- Rapports d'inspection
- Rapports de réunions de salariés
- Suggestions de salariés
- Statistiques d'accidents

Il est entendu que le Comité traite de tout sujet relié à la santé et sécurité au travail, tel que décrit dans la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail et ses règlements.

3.2 Membres du comité

L'Union désigne cinq (5) salariés comme membres du comité, lesquels représentent respectivement:

Opération

- Quart de jour: 3 salariés
- Quart de soir: 1 salarié
- Quart de nuit: 1 salarié

25.05 suite La Compagnie s'engage à désigner le directeur de la santé et sécurité au travail ou son adjoint et le directeur des opérations ou son adjoint parmi ses représentants qui sont de deux (2) au minimum et de cinq (5) au maximum.

Le Comité est paritaire au niveau des voix, le co-président de chaque partie détenant un vote.

### 3.3 Co-présidence

La présidence des débats est faite en alternance par un co-président désigné par chaque partie. Leur responsabilité consiste en la conduite ordonnée des réunions et à la signature conjointe du procès-verbal de chaque réunion, afin de reconnaître qu'il est complet et exact.

### 3.4 Fréquence des réunions

A moins d'entente contraire, les réunions du Comité ont lieu mensuellement et les salariés sont payés à taux régulier pour le temps consacré à ces réunions.

### 3.5 Dispositions relatives au co-président des travailleurs

Le co-président de l'unité de négociation a droit à un maximum de deux (2) heures rémunérées durant les heures de travail, en vue de se préparer à une réunion du Comité de santé et sécurité.

### 4. Enquêtes des accidents

Les accidents impliquant un abandon du travail sont enquêtés conjointement par le superviseur de la section et le représentant des travailleurs. Le rapport est rédigé par le superviseur et revu par le représentant des travailleurs. A moins que ce ne soit pas possible, l'enquête se déroule sur les lieux de l'accident. Le représentant des travailleurs et le superviseur signent le rapport, signifiant qu'ils ont participé à l'enquête. Le rapport est transmis au directeur de santé et sécurité au travail et au directeur des opérations, ou son adjoint.

Tous ces rapports d'enquête sont remis aux membres du comité de santé et sécurité au travail, lors des réunions mensuelles.

25.05 suite      5. Inspections

A moins d'entente contraire, le superviseur et le représentant des travailleurs effectuent une inspection mensuelle de leur section. Un rapport est rédigé par le superviseur et signé par lui et le représentant des travailleurs pour signifier leur participation. Copie du rapport est adressée au directeur de la santé et sécurité au travail, ainsi qu'au directeur des opérations, ou son adjoint. Tous les rapports peuvent faire l'objet de suivis au comité de santé et sécurité au travail.

6. Equipement de protection personnelle

Une liste des équipements à porter, par poste de travail, est établie par le comité de santé et sécurité au travail qui choisit le type d'équipement requis.

7. Mesures de prévention

Le comité établit des mesures de prévention, suite à ses analyses des accidents, rapports d'inspection, etc.

Ces mesures de prévention sont communiquées aux salariés par l'entremise des réunions d'information.

La Compagnie s'engage à faire respecter les mesures de prévention entendues au Comité et l'Union s'engage à faire de même auprès des membres.

Le port d'équipement de protection personnelle, l'application des méthodes de travail entendues, l'affichage de renseignements, la formation, etc., constituent des mesures de prévention.

8. Réunions d'information aux salariés

8.1 But

Le but de ces réunions est d'aider à maintenir des lieux de travail sains et sécuritaires et de sensibiliser les salariés aux mesures de prévention adoptées.

8.2 Animation

La réunion est animée conjointement par le superviseur et le représentant des travailleurs siégeant au comité de sécurité et selon l'ordre du jour qu'ils ont établi ensemble.

25.05 suite      8.3 Ordre du jour

Les sujets recommandés par le comité de sécurité et les sujets entendus entre le superviseur et le représentant des travailleurs sont inclus à l'ordre du jour de leur réunion.

8.4 Durée des réunions

Une période maximale de quinze (15) minutes par mois est allouée pour les réunions d'information. Les réunions se font par section.

9. Formation

9.1 Formation technique au travail

La Compagnie s'engage à donner une formation technique de base, dans un but de prévention d'accident, à tout nouveau salarié et lors de changement de poste. La mise sur pied de la formation par poste de travail est effectuée selon la priorité établie par le comité.

9.2 Formation des membres du comité de sécurité

La Compagnie s'engage à faire former tous les membres du comité de santé et sécurité au travail au cours de technique d'enquête d'accident (d'une durée d'une journée), lequel est approuvé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

Le comité peut étudier tout autre cours pertinent à améliorer l'efficacité de ses membres.

9.3 Formation aux premiers soins

La Compagnie s'engage à compter, à l'entrepôt, un minimum de deux (2) personnes présentes, par quart de travail, lesquelles ont été formées au cours de premiers soins approuvé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

- 26.01 La Compagnie fournit aux salariés les couteaux, fusils, pierres à l'eau, fourreaux et gants de cuir ou mitaines pour les congélateurs, les doublures pour les uniformes pour les congélateurs et les chapeaux de sécurité lorsque, de l'avis de la Compagnie, c'est nécessaire pour qu'ils exécutent le travail auquel ils sont affectés. Tous ces objets demeurent la propriété de la Compagnie.
- 26.02 La Compagnie convient de fournir les survêtements lavables, filets à cheveux, couvre-chefs, tabliers, gants, paletots de congélateur, les tabliers imperméables et les manchons imperméables spécifiés par la Compagnie aux salariés qui sont tenus par elle de les porter. Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas quitter l'établissement de la Compagnie. Les vêtements, qui de l'avis de la Compagnie, sont usés, sont remis à celle-ci avant d'être remplacés. Lorsqu'il quitte son emploi, un salarié doit remettre à la Compagnie tous les vêtements fournis par elle.
- 26.03 La Compagnie fournit aux salariés qui travaillent sous des températures 10°C (50°F) ou plus basses des vestes thermiques.
- 26.04 Les nouveaux salariés se procurent la première paire de chaussures requise et approuvée par la Compagnie. Le coût de cette chaussure est remboursée aux salariés dès qu'il complète sa période de probation et telles chaussures deviennent la propriété de la Compagnie. La Compagnie convient de fournir les couvre chaussures de caoutchouc et les bottes de caoutchouc doublées aux salariés qui travaillent dans les endroits réfrigérés. Les bottes de caoutchouc, les chaussures de sécurité nécessaires au travail qui, lorsque de l'avis de la Compagnie avant d'être remplacées, sans frais, aux salariés. Ces chaussures sont la propriété de la Compagnie et demeurent la propriété de la Compagnie en tout temps.
- 26.05 La Compagnie convient de fournir des casiers adéquats pour le rangement des vêtements de travail des salariés. Chaque salarié est responsable de la propriété de son casier. La Compagnie se réserve le droit d'inspecter les casiers en tout temps.

27.01 Les salariés d'entretien régulier et de génie qui ont de l'ancienneté, sur présentation de petits instruments manuels brisés ou usés au travail, reçoivent des outils de remplacement qui, de l'avis de la Compagnie, sont nécessaires pour l'exécution de la tâche à laquelle ils sont affectés.

27.02 La Compagnie convient de fournir les outils suivants qui sont susceptibles d'être remplacés facilement:

Ciseaux à frois	Couteaux à mastic
Limes	Coupes-verre
Chasses clavettes	Mâchoires de clés à molette
Lames de scie à métaux	Matrice pour filière et
Foret en croix	Alésoirs de matrices
Brosses à limes	Filière
Brosses métalliques	Forets
Piles de torche	Outils à boyaux
Ampoules de torche	Manche de marteaux
Grattoirs	Briquets à torches
Pinceaux	Toile au carbodundum
Eponges	Papier sablé

Mesure retractables lorsque la Compagnie convient que leur usage est nécessaire.

ARTICLE 28 - IDEMNITE POUR OUTILS

28.01 Les salariés du département de l'entretien ont droit au remplacement des outils endommagés ou perdus sur les lieux ou à l'achat de nouveaux outils nécessaires à leur travail. La Compagnie s'attend que les salariés prennent soin de leurs outils.

Le salarié fait une demande d'outils par l'entremise de son contremaître. L'achat en est fait par la Compagnie selon sa procédure normale.

- 29.01 La Compagnie rembourse, aux salariés, la somme versée pour l'achat des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail lorsque le salarié remplit un poste vacant nécessitant telles licences.

ARTICLE 30 - AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 30.01 La Compagnie accorde aux salariés un temps raisonnable pour aiguiser les outils requis pour exécuter le travail qui leur est affecté, et ce temps doit être fixé ou accordé par le contremaître de la même façon que l'affectation au travail dont il est responsable.

ARTICLE 31 - AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

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

- 31.02 La Compagnie convient de fournir un endroit convenable ainsi qu'un casier au local 748.

ARTICLE 32 - LEGISLATION

- 32.01 Rien dans la présente convention n'oblige la Compagnie ou l'Union à prendre des mesures qui seraient illégales par suite de l'application de lois, règles ou règlements actuels ou futurs au palier provincial ou fédéral.

ARTICLE 33 - GENERALITES

- 33.01 Toute condition de travail présentement en vigueur qui n'est pas prévue par cette convention et qui n'est pas du ressort exclusif de la Compagnie, demeure en vigueur à moins qu'elle ne soit modifiée par les négociations collectives.

33.02 La Compagnie convient de donner une considération juste et raisonnable à tout postulant ou salarié sans considération de l'âge, race, sexe, couleur, croyance, nationalité ou adhésion à l'Union.

33.03 Si la Compagnie décide d'accorder en sous-traitance tout travail dans l'usine, le surintendant explique et examine à fond les circonstances qui ont milité en faveur de cette décision et advenant qu'aucun accord n'est convenu, l'affaire tombe sous la procédure de grief.

ARTICLE 34 - ANCIENNETE

34.01 Sous réserve des dispositions de cet article, l'ancienneté signifie le service accumulé à l'emploi de la Compagnie depuis la date d'embauchage du salarié. Cette ancienneté ne s'applique qu'aux salariés visés par cette convention, c.-à-d. au sein de l'unité de négociation.

34.02 Les salariés qui seront transférés ultérieurement à une occupation exclue de l'unité de négociation et par la suite assignés par la Compagnie à des tâches incluses dans l'unité de négociation conservent l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert et accumulent l'ancienneté durant les trente (30) premiers jours de tel transfert.

34.03 Pour les seules fins de cet article, toutes les autres dispositions de la convention s'appliquent, les nouveaux salariés de moins de soixante (60) jours de calendrier de service seront considérés comme à l'essai (probation) et n'ont pas d'ancienneté et doivent, dans les plus brefs délais possibles, servir leur période de probation sur l'équipe de soir ou de nuit. Après soixante (60) jours de calendrier de service, leur ancienneté est établie à compter de la date de leur embauchage.

34.04 Les salariés sont considérés comme partagés en deux (2) groupes:

- a) Ceux qui sont à l'essai (probation), c.-à-d. les salariés de moins de soixante (60) jours de calendrier de service;
- b) Ceux qui ont l'ancienneté d'usine, c.-à-d. les salariés qui ont soixante (60) jours de calendrier et plus à l'emploi de la Compagnie.

- 34.05 Dans l'éventualité d'une réduction de personnel, l'ordre de mise à pied des salariés est le suivant:
- a) Les salariés à l'essai (probation)
  - b) Les salariés ayant l'ancienneté d'usine, par ordre d'ancienneté.
- A l'occasion d'une telle réduction de personnel, le salarié ayant l'ancienneté d'usine a le droit de préférer la mise à pied à un transfert.
- 34.06 Dans l'éventualité d'une augmentation du personnel, les salariés ayant l'ancienneté d'usine sont rappelés par ordre d'ancienneté.
- 34.07 A l'occasion d'une telle augmentation de personnel, le salarié ayant l'ancienneté d'usine et qui est rappelé par la Compagnie a le droit de préférer être rappelé à sa tâche régulière plutôt qu'à une autre tâche que la sienne et a le droit de demeurer mis à pied. Dans ce cas, le salarié avise la Compagnie, par écrit, de sa décision.
- 34.08 Le salarié qui a plus de soixante (60) jours de calendrier de service conserve ses droits de rappel pendant une période de vingt-quatre (24) mois.
- 34.09 Les salariés à l'essai (probation) qui ont trente (30) jours de calendrier ou plus de service continu qui sont mis à pied et réengagés ultérieurement, sont crédités pour leur service antérieur s'ils complètent la période d'essai en-dedans de neuf (9) mois à compter de leur date originale d'emploi.
- 34.10 Un salarié qui retourne au travail durant sa période de droit au rappel accumule l'ancienneté durant sa période de mise à pied s'il compte plus de dix (10) années d'ancienneté.
- 34.11 Dans l'éventualité d'une erreur lors de la mise à pied ou lors du rappel au travail d'un salarié, le salarié ainsi lésé dans les droits que lui accorde cette convention est rémunéré sur une base équivalente à la perte de ces dits droits, le tout comme si l'erreur n'avait pas été commise.

34.12

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

- a) le salarié quitte volontairement le service de la Compagnie ou est congédié pour juste cause;
- b) le salarié néglige de retourner au travail lorsque rappelé ou ne peut être rejoint après un effort raisonnable de la part de la Compagnie. La présente méthode de communication, télégramme ou à défaut un avis expédié par courrier recommandé adressé au salarié à la dernière adresse connue de la Compagnie constituent un effort raisonnable de la part de celle-ci. Si dans les sept (7) jours suivant la réception de cet avis le salarié néglige de retourner au travail ou n'avise la Compagnie qu'il se rapportera à une date ultérieure, la Compagnie a le droit de présumer que le dit salarié a volontairement quitté son emploi. Cependant, le salarié qui est incapable de revenir au travail au cours de cette période de sept (7) jours, par suite de maladie ou d'accident, a un délai additionnel pour revenir au travail, mais cette période ne doit pas dépasser la période où cette incapacité, attestée par une preuve médicale acceptable, empêche le retour au travail.

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

- c) Si le droit du salarié d'être rappelé au travail est expiré en vertu de la section 34.08 de cet article.

34.13

Le transfert d'un salarié d'un département à un autre d'une durée de moins de trois (3) jours ouvrables, ainsi que les transferts occasionnés par les vacances des salariés se font par ordre d'ancienneté pourvu que les salariés ainsi transférés aient l'habileté pour accomplir le travail de façon satisfaisante. Dans les cas où la Compagnie est d'opinion que le salarié ne peut accomplir le travail d'une façon satisfaisante, l'Union est informée et un grief peut être soumis au nom du salarié si celui-ci le désire.

34.14 Dans le cas du transfert d'un salarié d'un département à un autre sauf celui mentionné à la section 34.13 de cet article, il se fait par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité où la Compagnie est d'opinion que le salarié ne peut accomplir le travail d'une façon satisfaisante, le délégué en chef ou le président de l'Union en est informé.

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

- a) Le poste vacant est affiché dès que la vacance se produit ou au plus tard dans un délai n'excédant pas deux (2) jours ouvrables à compter de la date où survient la vacance.
- b) Le poste vacant est affiché à travers l'usine sur des tableaux à cet effet durant une période de trois (3) jours ouvrables.
- c) Un bulletin affichant un poste indique la date d'affichage, la date d'expiration, la fonction, le taux de salaire, l'horaire de travail, le quart de travail.
- d) La Compagnie considère toutes les demandes écrites soumises par les postulants au cours de la période d'affichage. Le postulant choisi est le salarié qui a le plus d'ancienneté, et possédant les aptitudes nécessaires.
- e) Le postulant est considéré comme étant à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé un maximum de trente (30) jours ouvrables à cette tâche. Si cette période d'essai établit que son travail n'est pas satisfaisant ou si le salarié le désire, il est retourné à son emploi précédent. Dans cette éventualité la Compagnie affiche à nouveau le poste vacant.
- f) Dès l'expiration de la période d'essai d'un maximum de trente (30) jours, le poste vacant devient le poste régulier du postulant concerné.
- g) Si après l'expiration de cette période de trente (30) jours il se produit une vacance, ce poste vacant est affiché et la procédure prévue par cet article est appliquée.
- h) Advenant qu'aucune demande n'est soumise pour un poste vacant, la Compagnie assigne à ce poste, un salarié à l'essai ou à défaut le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'usine.

- 34.16           Lorsqu'un emploi est éliminé, de façon permanente dans un département, les salariés ainsi déplacés sont admissibles à tout emploi qui reste dans l'usine en conformité avec l'ancienneté, même si cela exige une réorganisation de l'équipe pourvu que le salarié soit qualifié ou puisse se qualifier dans une période de temps raisonnable.
- 34.17           La liste d'ancienneté est conservée au Bureau du Personnel et indique l'ancienneté, la classification et le poste de chaque salarié de l'usine. Cette liste est accessible au délégué en chef et au président de l'Union. Lors de la ratification de cette convention, la Compagnie remet au président ou au délégué en chef de l'Union, une liste de tous les salariés par ordre d'ancienneté, la classification et le poste de chaque salarié. La Compagnie avise l'Union, par écrit, de tout changement dans cette liste. Cette liste indique également la date d'embauchage des salariés à l'essai (probation).
- 34.18           La liste d'ancienneté des salariés indique la date d'embauchage du salarié, conformément à l'article 34.01 de cette convention.
- 34.19           Pour les salariés dont la date d'embauchage est la même, l'ordre d'inscription de leurs noms sur la liste d'ancienneté est établi d'après la date et l'heure à laquelle le salarié a formulé sa demande d'emploi.
- 34.21           Un salarié incapable d'effectuer les travaux qu'il effectuait précédemment à cause d'une blessure subie ou pour cause de maladie alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie, ou un salarié qui est devenu incapable d'effectuer sa tâche est reclassifié et appelé à accomplir tout autre travail disponible qu'il peut effectuer selon l'avis d'un médecin.
- Advenant l'impossibilité pour l'employeur de trouver une tâche que le salarié accidenté ou malade puisse effectuer, les parties conviennent qu'il est permis, à un salarié, sur une base volontaire, d'offrir sa tâche au salarié accidenté ou malade en échange de celle que ce dernier ne peut accomplir.

- 34.22 Les changements nécessités par les dispositions de cet article s'appliquent à tous les salariés visés par cette convention, qui sont présentement à l'emploi de la Compagnie, et aux futurs salariés.

ARTICLE 35 - AVIS DE MISE A PIED

- 35.01 Lors d'une mise à pied, les salariés concernés reçoivent un préavis conformément à l'échelle suivante:

Moins de dix (10) ans	-	1 semaine
10 ans et plus	-	2 semaines

Advenant que la Compagnie omette de donner le préavis ci-dessus mentionné, elle doit verser au salarié concerné au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

- 35.02 Lorsque les avis de mise à pied sont annulés, la Compagnie doit émettre de nouveaux avis de mise à pied aux salariés concernés conformément à l'échelle de la section 35.01.

Les salariés, lorsque mis à pied, ont droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite à L'ARTICLE 17 de cette convention pour la semaine durant laquelle cet avis est donné, pour les semaines qui suivent et pour la semaine durant laquelle cet avis se termine.

- 35.03 Dans l'éventualité de la fermeture de l'usine ou d'une partie substantielle de l'usine résultant directement d'un cas fortuit, d'un incendie, d'une inondation, d'une épidémie chez les bestiaux ou d'un arrêt de travail de la part d'employés qui ne sont pas régis par cette convention, l'avis de mise à pied pour les salariés concernés est de cinq (5) jours ouvrables.

- 35.04 Trois (3) jours ouvrables précédant les avis de mise à pied ou de rappel ou au plus tard immédiatement avant l'émission de ces dits avis, la Compagnie remet au délégué en chef ou au président de l'Union une liste des noms des salariés devant être mis à pied ou rappelés.

36.01 Les salariés, n'excédant pas deux (2) qui sont élus ou nommés à une position régulière auprès de l'Union ou à une centrale syndicale à laquelle l'Union est affiliée ont droit, sur présentation d'un avis écrit, à un congé sans solde pour une période de temps n'excédant pas la durée de cette convention, et sur avis écrit d'une semaine de leur désir de retourner à l'emploi de la Compagnie, sont réintégrés aux tâches qu'ils détenaient antérieurement ou à d'autres tâches à taux égal de salaires, et accumulent l'ancienneté pendant leur absence. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur avis écrit de deux (2) semaines avant l'expiration de cette convention.

36.02 Les salariés qui sont nommés ou élus à une position temporaire auprès de l'Union pour des activités syndicales ont droit à un congé sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours consécutifs, à condition qu'une demande écrite, à cet effet, soit faite à la Compagnie. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit de trois (3) jours avant l'expiration des trente (30) jours. L'ancienneté s'accumule lors de ces congés sans solde.

36.03 Un salarié élu au gouvernement municipal, à la législature provinciale ou au Parlement du Canada a droit à un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. Sur un avis d'une semaine de son désir de retourner au travail, ce salarié a droit à la tâche qu'il occupait antérieurement ou à une autre à salaire équivalent, et il accumule son ancienneté pendant son absence. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit de deux (2) semaines avant l'expiration de cette convention.

- 36.04 A) Congé de maternité
- i) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement.
  - ii) La salariée doit donner un avis écrit à la Compagnie d'au moins deux (2) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Elle doit, par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.

36.04 suite Congé de maternité, suite.

- iii) La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical attestant de son rétablissement.
- iv) A la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

B) Retrait préventif de la travailleuse enceinte

- i) Une salariée enceinte qui fournit à la Compagnie un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.
- ii) Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.
- iii) La salariée qui exerce le droit que lui accorde la présente section, conserve tous les avantages liés au poste qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. A la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, la Compagnie réintègre la salariée dans son emploi régulier.

36.05

Un congé sans solde, jusqu'à concurrence d'un (1) an a un salarié qui compte plus de dix (10) ans d'ancienneté et d'un (1) mois a celui de moins de dix (10) ans d'ancienneté, doit être accordé par la Compagnie sur requête écrite d'un salarié. En aucun cas, le nombre de salarié n'excède 5 pour cent (5%) du total des salariés de l'usine ou plus d'un (1) venant d'un département de moins de dix (10) salariés ou plus de deux (2) d'un département de dix (10) salariés et plus.

Le salarié est avisé, par écrit, et copie de cet avis est remise à l'Union. L'ancienneté est accumulée durant ce congé sans solde. A son retour au travail, le salarié est affecté à la tâche qu'il accomplissait lors de son départ ou à une autre tâche à salaire équivalent. Les limites de temps pour des raisons d'éducation seront extensionnées jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

- 36.06 Un congé sans solde pour maladie pour cause d'accident certifié par un médecin est accordé jusqu'à concurrence de l'expiration du droit de rappel du salarié, selon les dispositions de la section 34.08 de L'ARTICLE 34 de cette convention. Le droit de rappel de ce salarié est prolongé pourvu qu'en ce faisant il n'intervient pas avec le droit de rappel d'un salarié ayant plus d'ancienneté; lors de son retour au travail, il est réintégré à la tâche qu'il détenait avant cette absence ou à quelque autre tâche à salaire égal. Lorsque le droit de rappel de ce salarié est expiré, il a le droit de retourner au travail lorsque tous les salariés sur la liste de rappel ont été rappelés et lors de ce retour au travail il a droit à son ancienneté.

ARTICLE 37 - VACANCES

- 37.01 Les vacances sont basées sur les années de service accumulées au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Le 1er mai de chaque année, le salarié a droit à des vacances payées sur la base suivante:
- 37.02 Les salariés de moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables avec quatre pour cent (4%) des gains accumulés au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.
- 37.03 L'année suivante et les années subséquentes, les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:
- |                   |   |            |
|-------------------|---|------------|
| 1 an de service   | - | 2 semaines |
| 5 ans de service  | - | 3 semaines |
| 10 ans de service | - | 4 semaines |
| 20 ans de service | - | 5 semaines |
| 25 ans de service | - | 6 semaines |

37.04

La paye de vacances, basée sur le pourcentage des gains accumulés, ne doit jamais être moindre que la semaine régulière de travail du salarié précédant immédiatement ses vacances, incluant sa prime d'équipe, s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances.

Cette disposition s'applique à tous les salariés qui ont dix (10) mois ou plus de service avec la Compagnie, pourvu que ces salariés aient été sur la liste de paye régulière de la Compagnie et aient reçu trente neuf (39) chèques de paye durant l'année se terminant le 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Le fait de recevoir des bénéfices de maladie ou des prestations en vertu de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, ou avoir été absent, avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours, est considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye, et le salarié comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les salariés qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées reçoivent quatre pourcent (4%) de leurs gains totaux pour les deux (2) premières semaines de vacances accumulées au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non-industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.), la Compagnie crédite une (1) semaine normale de quarante (40) heures en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées. Dans le cas d'absences, avec permission, jusqu'à concurrence de trente (30) jours, la Compagnie crédite huit (8) heures de travail en lieu de chaque jour d'absence avec permission.

37.05

Lorsqu'un salarié a droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, la troisième (3e), la quatrième (4e), la cinquième (5e) ou la sixième (6e) semaine doit être prise à une date mutuellement convenue entre le salarié et la Compagnie.

37.06

Pour les salariés qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances, la paye pour les deux premières semaines de vacances est de quatre pour cent (4%) des gains totaux, et la paye pour les 3ième, 4ième, 5ième ou 6ième semaines de vacances, pour les salariés à taux horaire, est de quarante (40) heures au taux horaire régulier incluant les primes, s'il y a lieu.

37.07

Les salariés qui ont droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines de vacances conformément à la section 37.03 de cet article ont droit à la troisième (3e), quatrième (4e), cinquième (5e) ou sixième (6e) semaine de vacances, selon le cas, pourvu que le nombre requis d'année de service sont complétés pendant l'année de calendrier durant laquelle ils exercent leur droit à des vacances.

37.08

Les salariés ayant droit à des vacances jusqu'à concurrence de deux (2) semaines selon les dispositions de la section 37.03 de cet article ont le droit de prendre leurs vacances durant la période d'été commençant la première semaine complète de juin et se terminant avec la première semaine complète de septembre.

Pas plus de vingt pour cent (20%) des salariés de chaque département ont le droit de prendre leurs vacances durant la même période. Les fractions seront comptées au chiffre le plus rapproché.

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

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

A l'occasion du mariage d'un salarié, celui-ci a la priorité quant au choix de ses vacances.

Les programmes de vacances d'été et d'hiver doivent être affichés au plus tard les 15 mars et 15 septembre respectivement et toute correction doit être rapportée avant le 1er avril et le 1er octobre respectivement.

37.09

Les salariés éligibles à des vacances d'été sont avisés de la période de leur vacances au plus tard le 1er avril de chaque année par l'affichage dans l'usine de la liste des cédules de vacances des salariés.

- 37.09 suite L'Union et la Direction de l'usine peuvent convenir localement, par entente mutuelle, d'une cédule de vacances pour fins de distribution des vacances pourvu qu'en ce faisant le tout ne soit pas à l'encontre des dispositions de cet article.
- 37.10 Les salariés qui quittent l'emploi de la Compagnie ont droit au moment de leur départ à tout crédit de vacances qu'ils n'ont pas utilisé comme suit:
- a) Pour les salariés de moins d'un (1) an de service et qui n'ont eu aucune vacance, quatre pour cent (4%) des gains totaux.
  - b) Pour les salariés d'un (1) an de service et qui ont déjà eu des vacances:
    - 1. les vacances payées auxquelles ils avaient droit au 1er mai précédent.
    - 2. 4% des gains totaux accumulés depuis le 1er mai précédent.
  - c) Pour les salariés d'un (1) an et plus de service et qui ont déjà eu des vacances:
    - 1. les vacances payées auxquelles ils avaient droit le 1er mai précédent.
    - 2. 4% des gains totaux accumulés depuis le 1er mai précédent pour les deux (2) premières semaines de vacances et 2% additionnel pour chaque semaine.
- 37.11 Chaque salarié doit prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible à de telles vacances. Les périodes de vacances ne doivent pas être accumulées d'année en année.
- Toutefois, si, à la suite d'une urgence, d'une maladie ou d'un accident industriel, un salarié a été incapable de prendre ses vacances durant l'année de vacances au cours de laquelle elles sont dues, il a le droit de les prendre dès son retour au travail ou d'en recevoir le paiement.
- 37.12 Si un ou plusieurs congés payés mentionnés à L'ARTICLE 14, paragraphe 14.01 de cette convention surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, le salarié reçoit en plus de sa paie de vacances, un jour de paie (huit (8) heures à son taux régulier) pour chaque jour férié ou peut choisir de recevoir une journée de congé pour chaque congé payé.

- 38.01 La caisse de retraite telle que convenu entre la Compagnie et l'Union et présentement en vigueur est assujettie aux conditions suivantes:
- Pour chaque année de service depuis le 1er octobre 1978, les bénéficiaires de la caisse de retraite sont de seize dollars et cinquante cents (16,50\$) par mois, par année de service pour chaque salarié à l'emploi de la Compagnie.
  - A compter du 1er octobre 1985, les années de service seront comptées depuis le 1er octobre 1977.
  - Un dépliant spécifiant les modalités de la caisse de retraite sera remis à chaque salarié.

ARTICLE 39 - METHODES DE TRAVAIL

- 39.01 Lorsque l'introduction d'un nouvel équipement a pour effet de produire un changement matériel qui est la cause de la fermeture d'un département ou de la réduction substantielle du nombre de salariés dans un département, la Compagnie avise l'Union de ce changement au moins trente (30) jours avant le changement anticipé et les parties discutent de ce qui éventuellement se produira et de la meilleure façon de procéder. Les salariés qui sont affectés à d'autres emplois dans l'usine conservent leur taux de salaire à moins qu'ils ne soient affectés à des tâches classifiées à des taux plus élevés. Les salariés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine ont droit aux dispositions de L'ARTICLE 41 - Cessation d'Emploi, de cette convention.
- 39.02 Si un salarié démontre que sa tâche a été augmentée de façon irraisonnable, l'Union peut demander que le cas soit révisé avec la Compagnie. Des représentants de la section locale de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine pour discuter des faits et s'efforcer de résoudre le litige. Le salarié concerné peut assister à ces réunions s'il le désire ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

40.01

Si la fermeture de l'usine ou d'une partie importante de l'usine de la Compagnie a pour effet de mettre fin à l'emploi des salariés et qu'il n'est pas prévu que ceux-ci sont rappelés, ils ont droit à une paye de séparation équivalente à ce qui suit:

Années de service	Semaine régulière de paie
1	1
2	1 1/2
3	2
4	2 1/2
5	3
6	3 1/2
7	4
8	5 1/2
9	6 1/2
10	10

Plus, une (1) semaine de paie régulière pour chaque année de service au delà de dix (10) ans jusqu'à dix neuf (19) années de service.

20	21 1/2
----	--------

Plus, une semaine et demie (1-1/2) pour chaque année de service au delà de 20 années de service.

Ces bénéfices seront versés lorsque les conditions suivantes sont respectées:

- la fermeture n'est pas due à des circonstances en dehors du contrôle de l'employeur, tel que défini à la section 35.03 de cette convention.
- le salarié a un (1) an et plus d'ancienneté.
- le salarié n'a pas refusé une offre d'emploi au sein de l'unité de négociation faite par la Compagnie.
- les allocations de cessation d'emploi sont calculées selon l'échelle convenue qui sert à calculer le nombre de semaines de paie en fonction des années de service au crédit du salarié depuis le 1er juillet 1969. Les paiements doivent être calculés selon une base de quarante (40) heures par semaine ou d'après la semaine de travail de base du salarié si elle est différente, à son taux régulier de paye.

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

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

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

ARTICLE 42 - TITRES

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

ARTICLE 43 - DUREE DE LA CONVENTION

43.01 Cette convention prend effet le 1er octobre 1984 et demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 1986.

43.02 Avis de résiliation de cette convention ou d'amendements à cette convention peut être donné avant le 1er août 1986.

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

SIGNEE, à Québec, ce 29 jour de novembre 1985.

POUR ET AU NOM DE

POUR ET AU NOM DE

SODOR INC.

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE  
SECTION LOCALE 748

*France Faucher*  
France Faucher, Président

*Gaétan Roy*  
Gaétan Roy

*Gérald Sigouin*  
Gérald Sigouin, Contrôleur

*Jacques Boutin*  
Jacques Boutin

*Jean-Guy Robitaille*  
Jean-Guy Robitaille, Surintendant

*Marcel Denis*  
Marcel Denis

*François Lemelin*  
François Lemelin

*Jean-Pierre Métivier*  
Jean-Pierre Métivier

*Duberge Daigle*  
Duberge Daigle

*Ulysse Bastarache*  
Ulysse Bastarache  
Représentant International

*Huguette Plamondon*  
Huguette Plamondon  
Directeur-adjoint exécutif  
Région 18 - Canada

## ANNEXE "A"

TYPES D'EMPLOI - CLASSIFICATION DES TACHES

<u>GRADES</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>GRADES</u>	<u>DESCRIPTION</u>
19	Mécanicien d'entretien	3	Ecouenneur de fesse
11	Camionneur	4	Opérateur Flex-Vac
11	Désosseur	2	Presse à carton
8	Opérateur du fumoir	3	Remplaçant bacon
5	Trimeur de Picnic	2	Accrocheur de bacon
7	Expéditeur en chef	2	Accrocheur de cottage
6	Graisser et huileur	2	Accrocheur de fesses
7	Préparation des viandes	2	Accrocheur de jambons désossés
7	Salaisonnier		
5	Opérateur de lift-électrique	2	Accrocheur de Picnic
5	Préposé à l'expédition	3	Balance à bacon
5	Saleur à l'aiguille	3	Classificateur Cry-O-Vac
4	Magasinier	3	Classificateur de bacon
4	Balance Cry-O-Vac	2	Démouleur de jambons
4	Coupeur et dégraisseur de cottage	2	Laveur de rack
		2	Opérateur de scie
2	Entretien de nuit	2	Pousseur de Cry-O-Vac
2	Laveur de moule	3	Presse-Tie
3	Opérateur de stuffer	2	Presseur de jambons
3	Pousseur de jambons désossés	2	Rotomatic
2	Presse à bacon	3	Trancheuse de bacon
3	Rouleur, attacheur	2	Fournisseur Flex-Vac
3	Saleur de bacon	5	Opérateur de lift-électrique
3	Saleur de cottage		

- 1- Bacon (soir)
- 2- Bacon (jour)
- 3- Desossage-trimmage
- 4- Centre Usine (cottage, jambon cuit, accrochage, lavage, poussage de jambon, scie, écouannage, etc.)
- 5- Entretien (lavage)
- 6- Maintenanctce
- 7- Salaison (jour)
- 8- Emballage (Cry-O-Vac)
- 9- Expédition
- 10- Camionnage
- 11- Fumoirs
- 12- Production (soir)