

# CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**SWIFT PORK COMPANY  
BEARDSTOWN, IL**



Et le

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE  
LOCAL 431**



**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR  
Du 13 juillet 2020 au 7 juillet 2024**

## Table des matières

RECONNAISSANCE .....	3
OBJET DE LA CONVENTION .....	3
POLITIQUE.....	3
DROITS DE LA DIRECTION .....	3-4
RESPONSABILITÉS DE L'ENTREPRISE ET DU SYNDICAT .....	4
PARTICIPATION .....	4-5
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL.....	5-6
PAUSES DÉJEUNER ET PÉRIODES DE REPOS.....	6-7
GARANTIE.....	7
JOURS FÉRIÉS.....	7-8
VACANCES .....	8-9
AUTORISATIONS D'ABSENCES.....	9-11
ANCIENNETÉ.....	12-16
RÉGLEMENT DES GRIEFS .....	16-17
MATÉRIEL FOURNI PAR L'ENTREPRISE .....	17
PRESTATIONS D'ASSURANCES.....	18-20
MALADIE ET ACCIDENTS.....	20-21
SÉCURITÉ.....	21-22
TABLEAU D'AFFICHAGE.....	22
SOUS-TRAITANCE .....	22
RETRAITE .....	22
SALAIRE.....	23-24
RENONCIATION, INTÉGRALITÉ DE L'ACCORD CLAUSE D'ÉPARGNE.....	24
DURÉE DE LA CONVENTION .....	25
ANNEXE I .....	26-34
ANNEXE II .....	35-36
APPENDICE A - FORMATEURS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	37
APPENDICE B - FORMATEURS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	38
APPENDICE C - ORIENTATION ET FORMATION .....	39
APPENDICE D - FORMATEURS .....	40
LETTRE D'ENTENTE – OFFRES D'EMPLOI.....	41
LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ MIXTE TRAVAILLEURS-EMPLOYEURS.....	42
LETTRE D'ENTENTE – VITESSE DE LIGNE .....	43
LETTRE D'ENTENTE – CALCUL DE L'HONORAIRE MÉDICAL.....	44

## CONVENTION

CETTE CONVENTION est conclue entre la SWIFT PORK COMPANY, Beardstown Division, Beardstown, Illinois, ci-après dénommée la « Société », et le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE DISTRICT LOCAL 431, ci-après dénommé le « Syndicat ».

### ARTICLE I RECONNAISSANCE

**Section 1.** La société reconnaît le Syndicat des Travailleurs de l'Alimentation et du Commerce District Local 431 comme la seule et unique agence de négociation collective pour tous les employés de l'unité de négociation, qui représente tous les employés de production de la SWIFT PORK COMPANY Corporation de l'usine de Beardstown, Illinois, à l'exception des employés de bureau, des inspecteurs du contrôle de la qualité, des techniciens en électronique, des acheteurs de porcs, des chauffeurs routiers, des opérateurs de console de contrôle informatique, des mesureurs d'achat et d'expédition (à l'exception des classificateurs), des employés d'entretien, des employés professionnels, des superviseurs et des gardes tels que définis dans la Convention.

### ARTICLE II OBJET DE LA CONVENTION

**Section 1.** L'intention et le but des parties à la présente convention sont de promouvoir et d'assurer des relations harmonieuses, de la coopération et de l'entente entre la Société et ses employés, de fixer les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi à respecter par les parties de la présente convention.

**Section 2.** Les deux parties reconnaissent qu'elles ont un intérêt et une obligation mutuels à maintenir une coopération amicale entre elles deux, Société et Syndicat, qui permettra une exploitation sûre, économique et efficace de l'usine.

**Section 3.** En reconnaissance de cet intérêt mutuel et désireux d'offrir à ses membres le maximum d'opportunités et de sécurité de l'emploi dans cette usine, le Syndicat s'engage à coopérer pour promouvoir l'intérêt des clients et des consommateurs pour les produits de la Société.

### ARTICLE III POLITIQUE

La Société et le Syndicat conviennent qu'ils ne feront aucune discrimination à l'encontre d'un employé ou d'un candidat à l'emploi en raison de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre, de la couleur, de la croyance, de la nationalité, de l'âge, de la religion, du statut de vétéran, des handicaps (les parties se conformeront à l'Americans with Disabilities Act), de l'origine nationale.

## **ARTICLE IV DROITS DE LA DIRECTION**

**Section 1.** La gestion de l'usine et la direction de la main-d'œuvre, y compris le droit d'embaucher, de suspendre, de prendre des mesures disciplinaires ou de licencier avec motif, d'attribuer les emplois, de déterminer les qualifications et les aptitudes des employés, de transférer, de promouvoir ou de rétrograder les employés, d'augmenter et de réduire la main-d'œuvre, de déterminer les standards de production, de définir les produits à manipuler, à produire ou à fabriquer, ainsi que les plannings de production et les méthodes, les procédés et les moyens de traitement de la production, de déterminer l'emplacement et la relocalisation de ses installations ou de ses opérations, de créer et d'appliquer des règles raisonnables de conduite et de sécurité, appartiennent exclusivement à la société; à condition que cela ne soit pas utilisé à des fins de discrimination à l'encontre d'un employé ou pour se soustraire à l'une des dispositions de la convention.

**Section 2.** Il est convenu d'un commun accord que la société conserve tous les droits et prérogatives de gestion qu'elle a détenus jusqu'à présent, à l'exception des droits auxquels elle renonce spécifiquement dans la présente.

**Section 3.** Les superviseurs ou d'autres membres du personnel peuvent accomplir n'importe quelle tâche nécessaire à la conduite de l'entreprise et n'entraînant pas le déplacement permanent des employés de l'unité de négociation.

## **ARTICLE V RESPONSABILITÉS DE L'ENTREPRISE ET DU SYNDICAT**

**Section 1.** Pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail, de retenue délibérée de la production ou de suspension du travail, de grève de sympathie, de respect d'un piquet de grève de la part de l'unité de Beardstown de la section locale 431 ou de ses membres, ni de lock-out de la part de la société. L'unité de Beardstown de la section locale 431 convient en outre qu'elle n'interférera en aucune façon avec les activités de l'entreprise en sanctionnant ou en menant un boycott sur la manutention de marchandises provenant d'une source ou destinées à un site où une controverse de travail pourrait exister.

**Section 2.** Si un ou plusieurs employés enfreignent le présent article, le syndicat déclarera publiquement et par les moyens les plus rapides possibles qu'une telle action n'est pas autorisée et ordonnera rapidement à ses membres de retourner au travail malgré l'existence d'un piquet de grève. L'entreprise se réserve le droit de dicter les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre d'un ou de plusieurs employés ayant enfreint le présent article, et ces mesures ne seront pas soumises à la procédure de règlement des griefs. La question de savoir si un employé particulier s'est livré ou a participé à une telle violation peut être soumis à la procédure de règlement des griefs prévue par la convention, y compris l'arbitrage ; s'il conclut à une violation de la part d'un employé, l'arbitre doit également conclure à une violation de la convention.

## **ARTICLE VI PARTICIPATION**

**Section 1.** Après le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tous les employés de production à ladite date d'entrée en vigueur doivent être et demeurer membres en règle du Syndicat comme condition à la poursuite de leur emploi pendant la durée de la présente

convention. Tous les employés de production embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doivent être et rester membres en règle du syndicat après quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant le début de leur emploi, comme condition à la poursuite de leur emploi. Aux fins de la présente convention, les expressions « date d'embauche », « début de l'emploi » ou toute autre référence similaire désignent le jour à partir duquel l'employé commence à travailler.

**Section 2.** Chaque semaine, la Société déduira du salaire des membres du Syndicat leurs cotisations et contributions syndicales. Les cotisations syndicales seront calculées sur la base du taux horaire en vigueur à ce moment-là et conformément à la grille soumise à la Société par le Syndicat de temps à autre. Les frais d'adhésion des employés seront déduits du salaire de l'employé en quatre déductions hebdomadaires égales suivant la date d'adhésion au Syndicat. La déduction des cotisations syndicales commence la semaine à laquelle l'employé adhère au Syndicat. Aucune déduction de cotisations syndicales, de droits d'entrée ou de redevances ne sera effectuée par la Société sans que l'employé ne confirme par écrit à la Société, par l'intermédiaire du Syndicat, son adhésion au Syndicat et son consentement aux dispositions relatives à la retenue. Cette autorisation dûment signée reste en vigueur pendant toute la durée du service de l'employé auprès de la Société.

**Section 3.** Toutes les cotisations syndicales et tous les droits d'entrée et cotisations déduits par la Société en vertu des dispositions de la présente convention doivent être remis rapidement chaque mois au secrétaire financier et trésorier de la section locale du district, dont le nom et l'adresse doivent être consignés par écrit dans les dossiers de la Société par le Syndicat.

**Section 4.** Sur demande écrite de l'employé, sur un formulaire approprié, la Société prélève chaque semaine les retenues autorisées de l'employé auprès de deux (2) institutions financières au maximum, telles qu'une coopérative de crédit ou une banque. La Société et le Syndicat s'entendent sur la coopérative de crédit ou la banque qui sera reconnue aux fins des retenues.

**Section 5.** La société permettra aux employés d'acheter des produits carnés de la société par le biais d'une déduction salariale. La politique de décompte des achats de viande sera soumise aux règles établies par la société.

**Section 6.** À la demande écrite de l'employé, sur un formulaire approprié, la Société déduira chaque semaine la retenue ABC autorisée de l'employé et la remettra rapidement au Syndicat.

## **ARTICLE VII HEURES DE TRAVAIL**

**Section 1.** La paie des employés est basée sur une semaine de travail commençant à 0 h 01 le lundi et se terminant à minuit le dimanche soir ou bien commençant à 0 h 01 le dimanche et se terminant à minuit le samedi soir.

**Section 2.** Les heures de travail seront programmées en fonction des besoins de la production et les employés seront informés à l'avance des changements d'horaires, sauf si ces changements sont dus à des circonstances indépendantes de la volonté de la Société.

Préavis d'horaire. Les directives suivantes en matière de préavis seront utilisées pour la commodité des employés et ne constitueront pas un engagement contraignant de la part de la Société.

- a. Dans la mesure du possible, la Société donnera un préavis de 24 heures avant un changement d'heure de début de poste.
- b. L'avis indiquant la durée de chaque journée de travail sera affiché avant l'heure du repas.
- c. L'avis de travail pour le samedi sera affiché le jeudi précédent. Dans le cas où la Société aurait besoin de main d'œuvre un samedi et qu'aucun avertissement n'ait été affiché le jeudi précédent, l'ancienneté serait le critère déterminant pour attribuer le travail aux employés dans les services pour lesquels ils possèdent les qualifications nécessaires.
- d. L'avis de changement de poste sera diffusé une semaine avant la date effective du changement.

**Section 3.** Un temps et demi (1 1/2) est payé pour toutes les heures supplémentaires travaillées, au-delà de quarante (40) heures pour une semaine ou de huit (8) heures pour une journée. Les employés qui travaillent les heures prescrites pendant les cinq (5) premiers jours de la semaine sont rémunérés un temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées le sixième jour de travail consécutif de la semaine.

Si un poste d'expédition incluant un dimanche est créé, les nouveaux employés embauchés dans le secteur de l'expédition, après la ratification de la convention, qui travaillent à ce poste ce dimanche en question, sont rémunérés un temps et demi après quarante (40) heures, conformément à l'article 7, section 5.

Si un poste d'expédition incluant un dimanche est créé, conformément à l'article 7, section 5, les actuels employés, embauchés avant la ratification du contrat, sont rémunérés un temps et demi après quarante (40) heures travaillées lorsqu'ils occupent leur poste ce dimanche en question.

**Section 4.** Les employés réguliers à temps plein qui travaillent les jours fériés reçoivent leur rémunération normale de jour férié et sont rémunérés au double de leur taux normal pour le travail réellement effectué ce jour-là.

**Section 5.** Les employés qui travaillent le dimanche, à l'exception des employés d'entrepôt, des employés chargés de la préparation des caisses, des employés chargés de l'élevage et des employés chargés de l'assainissement de nuit, sont rémunérés au double de leur taux horaire normal. Les employés d'entrepôt, les employés chargés de la préparation des caisses, les employés chargés de l'élevage et les employés chargés de l'assainissement de nuit, lorsqu'ils travaillent un jour désigné comme leur dimanche au lieu du dimanche civil, sont rémunérés au double de leur taux horaire normal pour le travail effectué ce jour.

Les nouveaux employés embauchés dans le secteur de l'expédition après la ratification du contrat, lorsqu'ils travaillent un jour désigné comme leur dimanche au lieu du dimanche civil, sont rémunérés au double de leur taux horaire normal pour le travail effectué ce jour.

Si un poste d'expédition incluant un dimanche est créé, les actuels employés, embauchés avant la ratification du contrat, doivent, lorsqu'ils travaillent un jour désigné comme leur dimanche au lieu du dimanche civil, être rémunérés au double de leur taux horaire normal pour le travail effectué ce jour.

**Section 6.** Concernant la rémunération des heures travaillées le dimanche ou les jours fériés payés, un roulement de travail à cheval sur deux (2) jours civils est considéré comme du travail le jour auquel il commence.

**Section 7.** Le travail en heures supplémentaires dans un service doit être réparti aussi équitablement et également que possible entre les employés qualifiés du service. Il est entendu et convenu qu'une

telle égalisation ne peut être effectuée sur une base quotidienne ou hebdomadaire, mais des efforts seront faits pour modifier un tel déséquilibre sur des périodes raisonnables.

**Section 8.** Les primes dues en vertu du présent article ne seront pas cumulées.

**Section 9.** Le temps d'exécution de l'abattage sera calculé selon l'horaire de travail assigné à l'élévateur Johnson no 1. Le temps d'exécution de la coupe sera calculé au moment où la carcasse sera déposée sur la table d'abattage. Le temps sera calculé à partir du moment où les employés occupant ce poste commenceront leur travail jusqu'au moment où le travail se terminera à ce poste. Un employé qui travaille en temps continu sera rémunéré à la minute près. La Société installera et entretiendra une horloge pour déterminer avec précision le temps de travail.

**Section 10.** Un employé sera considéré en retard à la ligne s'il n'est pas à son poste de travail lorsque son travail est censé commencer.

## **ARTICLE VIII PAUSES DÉJEUNERS ET PÉRIODES DE REPOS**

### **Section 1.**

Les employés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans les trois (3) heures qui suivent le début de leur roulement de travail et d'une deuxième période de repos de même durée si l'horaire de travail de la journée dépasse huit (8) heures et trente (30) minutes. Les employés tenus de travailler plus de dix heures et demie (10 ½) au cours d'une même journée reçoivent, en plus de leur salaire normal, une compensation de six dollars (6,00 \$) pour l'achat d'un repas et bénéficient, en plus, d'une pause de quinze (15) minutes. Des périodes de repos supplémentaires pour chaque journée de travail sont prévues toutes les deux (2) heures et quinze (15) minutes après la fin de la troisième (3e) période de repos. Les périodes de repos et les pauses déjeuner prévues ne peuvent être avancées de plus de trente (30) minutes.

**Section 2.** Aucun employé n'est tenu de travailler plus de cinq heures et demie (5 1/2) sans bénéficier d'une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes, sauf s'il termine son roulement de travail, auquel cas le travail ne dépassera pas six (6) heures. L'entreprise peut prolonger la période de repas non payée avec un préavis d'une (1) semaine afin de se conformer aux directives ou aux exigences réglementaires.

**Section 3.** Les employés tenus de travailler plus de trois heures avant la première période de repos ou plus de cinq heures et demie (5 1/2) avant la période de repas non payée (ou six (6) heures s'ils terminent leur poste) sont rémunérés à une fois et demie leur taux normal pour la durée du retard.

## **ARTICLE IX GARANTIE**

**Section 1.** À moins d'être informés d'une mise à pied le samedi de la semaine précédente ou avant, tous les employés réguliers à temps plein recevront une garantie hebdomadaire de trente-six (36) heures de salaire, du lundi au vendredi, à leur taux de rémunération normal, à condition toutefois que la Société puisse changer la garantie hebdomadaire à trente-deux (32) heures pas plus de six (6) fois au cours de la première (1<sup>ère</sup>) année de la présente convention, pas plus de huit (8) fois au cours de la deuxième (2<sup>ème</sup>) année de la présente convention, et pas plus de douze (12) fois par année contractuelle chaque année par la suite, à condition que la Société donne un avis de son intention de réduire la garantie au plus tard le vendredi de la semaine précédent.

La garantie déduit les heures d'absence pour quelque raison que ce soit et de huit (8) heures pour chaque jour complet au cours duquel l'usine ne peut pas fonctionner en raison d'un incendie, d'une explosion, d'une panne d'électricité, d'une tempête, d'un cas de force majeure, d'une grève ou d'un boycott par un syndicat ou un groupe similaire, d'actes ou de mesures gouvernementales qui empêchent l'entreprise de fonctionner, ou de toute autre urgence inhabituelle. La rémunération des jours fériés, y compris ceux qui tombent le samedi, sera considérée comme faisant partie de la rémunération garantie de trente-six (36) heures.

**Section 2.** La semaine de travail garantie s'applique uniquement aux employés réguliers à temps plein qui commencent à travailler le premier jour de la semaine de travail prévu. Les employés déplacés en raison de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté ne seront rémunérés que pour les heures travaillées au cours de la semaine rappelée.

**Section 3.** Les employés appelés à travailler bénéficieront d'un minimum de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération en remplacement du travail, à moins que l'entreprise ne soit dans l'incapacité de fonctionner pour l'une des raisons spécifiées à l'article 1 de la présente convention et qu'elle ait raisonnablement tenté d'aviser les employés de ne pas se présenter au travail avant leur heure de début de poste.

**Section 4.** Les employés qui sont rappelés pour travailler en dehors de leurs horaires habituels après être rentrés chez eux, à la fin de leur journée de travail, et non à un moment chevauchant leur roulement habituel, se verront garantir quatre (4) heures de travail payées une fois et demie (1 1/2) leur taux de rémunération normal en contrepartie, et sont autorisés à travailler sur leur roulement normal. Les employés qui sont rappelés pour travailler en dehors de leurs horaires habituels à un moment qui se confond avec leur roulement habituel sont rémunérés conformément à l'article sur les heures de travail et sont autorisés à travailler sur leur roulement normal.

## **ARTICLE X JOURS FÉRIÉS**

**Section 1.** Les jours fériés payés suivants sont respectés : le jour de l'an, le Jour de Commémoration, le 4 juillet, la fête du travail, le jour de Thanksgiving, le jour de Noël, le jour prévu avant ou le jour prévu après Noël, en fonction de ce que décide la société, et l'anniversaire de l'employé. Le jour férié d'anniversaire doit être pris un jour convenu mutuellement dans les sept (7) jours précédant ou suivant l'anniversaire. Le jour férié d'anniversaire doit être programmé dans les délais prévus à l'article XI, section 4, de la présente convention. L'employé n'est pas tenu de travailler le jour férié d'anniversaire, et s'il le souhaite, un salaire compensatoire peut être accordé par consentement mutuel.

**Section 2.** Tous les employés à temps plein qui ont accompli quarante-cinq (45) jours de travail dans l'entreprise recevront huit (8) heures de salaire normal pour chacun des jours fériés ci-dessus non travaillés. Ceux qui n'ont pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail peuvent bénéficier d'un congé non payé, à l'exception du jour de l'anniversaire. Les employés réguliers à temps partiel qui ont terminé leur période d'essai et qui effectuent leur dernier jour de travail prévu avant le jour férié et leur premier jour de travail prévu après un jour férié recevront un salaire de jour férié égal aux heures travaillées lors de leur dernier jour de travail prévu avant le jour férié jusqu'à un maximum de huit (8) heures, à condition que leurs jours de travail prévus se situent pendant la semaine du jour férié, la semaine avant le jour férié ou la semaine après le jour férié.



**Section 3.** Les employés doivent avoir travaillé les heures prévues les jours précédant et suivant le jour férié pour avoir droit à l'indemnité de jour férié, sauf si :

- A. Excusé par la Société.
- B. En congés pour cause de funérailles.
- C. Invalidité due à une maladie ou à un accident. La Société peut exiger une preuve de la maladie ou de l'invalidité et, dans tous les cas visés aux points A, B et C, l'employé doit avoir effectué un travail compensatoire pendant la semaine civile qui précède ou qui suit la semaine du congé

Les huit (8) heures payées pour les jours fériés comptent comme des heures travaillées dans le calcul des heures supplémentaires. Les jours fériés du dimanche sont comptabilisés le lundi suivant.

## **ARTICLE XI VACANCES**

**Section 1.** Les employés qui accomplissent une (1) année complète de service au sein de l'entreprise se verront accorder une (1) semaine de vacances payées, qui peut être prise à tout moment, avec l'approbation de la direction, au cours de la deuxième année de service. Les employés qui comptabilisent trois (3) années complètes de service ont droit à deux (2) semaines de vacances payées. Les employés qui comptabilisent dix (10) années complètes de service ont droit à quatre (4) semaines de congés. Les employés qui comptabilisent vingt-cinq (25) années de service ont droit à cinq (5) semaines de vacances payées. Une (1) semaine de vacances payées équivaut à quarante (40) heures de rémunération au taux horaire normal de l'employé ou à 1/52 du salaire annuel antérieur de l'employé tel qu'indiqué sur le formulaire W-2 émis précédemment, selon le montant le plus élevé. Pour les employés réguliers à temps partiel, une (1) semaine de vacances payées équivaut à 1/52 des gains annuels antérieurs de l'employé, comme l'indique le formulaire W-2 émis précédemment.

**Section 2.** Pour avoir droit à des vacances payées, les employés ayant un emploi du temps régulier de cinq (5) jours doivent avoir dépassé la date anniversaire du début de celui-ci et avoir travaillé au moins deux cents (200) jours au cours des trois cent soixante-cinq (365) derniers jours (à l'exception des congés pour affaires syndicales, des fonctions de juré et des vacances). Les employés ayant un emploi du temps régulier de quatre (4) jours, doivent avoir dépassé la date anniversaire du début de celui-ci et avoir travaillé au moins cent soixante (160) jours au cours des trois cent soixante-cinq (365) jours précédents. En cas de décès d'un employé ou d'un employé qui prend sa retraite par le biais de la sécurité sociale, cet employé ou ses héritiers légaux recevront le salaire des vacances au prorata, à condition que l'employé ait trois (3) années ou plus de service continu.

**Section 3.** Les employés qui ont droit à des vacances en vertu de l'article 2 au moment de la cessation de leur emploi seront payés pour les vacances acquises mais non prises. Les employés qui mettent fin à leur emploi ne recevront pas de vacances pendant l'année de leur cessation d'emploi.

**Section 4.** Les vacances seront programmées aussi longtemps à l'avance que possible à une date spécifiée par l'employé. Il est toutefois entendu que la Société se réserve le droit d'approuver ou non la planification des vacances afin d'assurer une production régulière et efficace. Un calendrier des vacances sera préparé et affiché au plus tard le 15 avril de chaque année. Les employés pourront choisir prioritairement leurs vacances en fonction de leur ancienneté dans l'unité de travail, à condition

que leur choix soit fait avant le 1er avril. Après le 1er avril, un employé ayant de l'ancienneté ne peut pas modifier son choix s'il interfère avec le choix d'un autre employé. Les employés peuvent s'inscrire pour choisir leurs vacances par priorité d'ancienneté du 1er au 31 mars. Le calendrier d'inscription aux vacances sera affiché ou mis à la disposition des employés entre le 1er et le 31 mars afin qu'ils puissent déterminer la ou les semaines qui leur sont accessibles en fonction de leur ancienneté. Dans le cas où un employé annule des vacances approuvées qui étaient initialement prévues pendant les mois de juin, juillet, août et les semaines du Jour de Commémoration, de la fête du travail, de Noël et de Thanksgiving, ces vacances seront offertes aux employés seniors intéressés. Dans la mesure du possible, l'avertissement sera d'une (1) semaine. Les ouvertures ultérieures ne seront pas offertes, sauf avec l'approbation de l'entreprise. Les postes qui sont annulés dans les deux (2) semaines précédant la date de début prévue ne pourront pas être reprogrammés.

**Section 5.** Les vacances ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre.

**Section 6.** La direction peut choisir de fermer l'usine pour une période de vacances pendant les mois de juin, juillet ou août, cela impliquant que tous les employés prennent leurs vacances en même temps, ou bien les employés peuvent accepter d'être mis au chômage technique s'ils préfèrent. L'avertissement d'une telle période de vacances doit être affiché soixante (60) jours ou plus avant la date prévue.

**Section 7.** Si un jour férié payé tombe pendant la période de vacances de l'employé, huit (8) heures de rémunération au taux normal seront payées en plus de l'indemnité de vacances, à condition que l'employé travaille le jour de travail prévu avant et le jour de travail prévu après ses vacances, à moins qu'il ne soit excusé.

**Section 8.** Les employés qui en font la demande dans les délais impartis reçoivent leur paie de vacances au début de leur période de vacances.

**Section 9.** Les employés ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté peuvent prendre un maximum de deux (2) semaines de congés en jours de congés isolés. Les employés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté peuvent prendre un maximum d'une (1) semaine de congés en jours de congés isolés. Les employés ayant trois (3) ans ou plus d'ancienneté peuvent prendre un maximum d'une (1) semaine de congés en jours de congés isolés. Les jours de congés isolés doivent être approuvés par la direction sept (7) jours à l'avance. Lorsque les circonstances l'exigent et que la direction l'approuve, un préavis de moins de sept (7) jours peut être approprié; cette phrase ne s'applique pas aux semaines contenant des jours fériés.

## **ARTICLE XII AUTORISATIONS D'ABSENCES**

**Section 1.** La Société peut accorder des congés sans solde d'une durée maximale de trente (30) jours aux employés qui en font la demande pour des raisons d'urgence ou personnelles. Ces congés ne seront pas accordés dans le but de permettre à un employé d'occuper temporairement un autre poste, d'essayer un nouveau travail ou de se mettre à son compte.

**Section 2.** Les employés choisis par le Syndicat pour s'occuper d'affaires syndicales à l'extérieur de l'usine se verront accorder, avec la permission de la direction de la Société, des congés sans solde pour une période ne dépassant pas trente (30) jours, à condition que, dans la mesure du possible, ces

employés donnent à la Société un préavis d'au moins cinq (5) jours avant la date à laquelle ce congé est souhaité.

**Section 3.** Un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat, se verra accorder, sur préavis approprié, un congé non rémunéré n'excédant pas la durée de ce contrat et, sur préavis d'une (1) semaine faisant part de son désir de revenir travailler pour la Société, sera replacé dans le poste qu'il occupait précédemment sans perte de droits d'ancienneté, à condition qu'il revienne dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle son poste à temps plein au sein du Syndicat prend fin. Tout employé en congé syndical à temps plein doit payer le coût total du régime d'avantages sociaux de la Société pour rester dans le régime de la Société. Aux fins du présent article, le coût total est défini comme le coût COBRA du régime d'avantages sociaux de la Société.

**Section 4.** Service militaire - Droit de réemploi. Un employé qui quitte ou a quitté un poste au service de la Société pour entrer en service actif dans les forces armées des États-Unis a le droit d'être réemployé par la Société lorsque cet employé a terminé son obligation militaire, avec toute l'ancienneté et les droits prévus à l'article 9 de la Loi sur l'instruction et le service militaire universel.

**Section 5.** Camps militaires estivaux. Les employés réguliers à temps faisant partie des effectifs actifs se verront accorder un congé, sur demande, s'ils doivent participer à un camp d'été en tant que membres de la Garde nationale et/ou de la Réserve militaire des États-Unis, conformément à la section 270, titre 10, Code des États-Unis, et à la section 502, titre 32, Code des États-Unis. Ces employés réguliers à temps plein recevront la différence entre l'équivalent de quarante (40) heures de salaire par semaine à leur taux horaire normal et ce qu'ils reçoivent de la part du gouvernement. Ce congé ne pourra pas dépasser deux (2) semaines consécutives. Les employés devront être en mesure de justifier chaque jour de congé avant de recevoir le paiement susmentionné.

**Section 6.** Congé pour funérailles - Dans le cas d'un décès dans la famille proche d'un employé régulier à temps plein ou d'un employé régulier à temps partiel, l'employé aura droit à un maximum de trois (3) jours de congés, dont l'un doit être le jour des funérailles, selon les besoins pour assister aux funérailles ou pour prendre les dispositions nécessaires.

A. Par famille proche, on entend : Le conjoint, l'enfant, l'enfant du conjoint (y compris tout enfant mineur dont l'employé est le tuteur légal), la mère, la belle-mère, le père, le beau-père, la sœur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la belle-fille, les petits-enfants, les petits-enfants du conjoint, les grands-parents naturels de l'employé.

B. Un jour de congé sera accordé si nécessaire pour assister aux funérailles du beau-frère, de la belle-sœur de l'employé ou de son conjoint, ou des grands-parents naturels du conjoint.

C. La rémunération n'est versée que si le congé est pris un jour de travail régulier de l'employé.

D. L'employé doit être un employé régulier à temps plein et doit aviser l'entreprise au plus tard le premier jour de son absence. Si l'employé n'est pas en mesure d'assister aux funérailles de la famille immédiate, un jour de congé funéraire payé sera accordé pour assister à un service commémoratif, sous réserve de la vérification prévue au point 6E ci-dessous.

E. Sur demande, l'employé doit fournir à l'entreprise une preuve satisfaisante du lien de parenté entretenu avec le défunt, de la date des funérailles et de la présence de l'employé aux funérailles.

Aucun paiement ne sera effectué pour le jour d'absence postérieur au jour des funérailles, sauf si un temps de déplacement important est nécessaire pour assister à ces funérailles.

F. Dans le cas d'un décès dans la famille proche, tel que décrit à l'article 12, section 6A, qui survient pendant la période de vacances d'un employé régulier à temps plein ou d'un employé régulier à temps partiel, cet employé sera autorisé à reporter ses vacances. Ce report de vacances ne doit pas interférer avec le calendrier des vacances tel que défini à l'article 11, section 4.

G. Les employés qui doivent se rendre dans des lieux éloignés pour assister à des funérailles de membres de la famille proche, tels que définis aux points A et B ci-dessus, bénéficieront d'une absence excusée d'une durée raisonnable sans salaire pour se rendre au lieu des funérailles et en revenir, en plus des jours payés.

La rémunération du congé pour funérailles correspond au taux horaire normal multiplié par huit (8). Pour les employés réguliers à temps partiel, le congé pour funérailles est égal aux heures travaillées le dernier jour de travail précédant le congé pour funérailles, à un maximum de huit (8) heures.

**Section 7.** Les employés qui sont légalement tenus de faire partie d'un jury reçoivent la différence entre l'indemnité de jury et le salaire pour les heures prévues qui auraient été travaillées, jusqu'à un maximum de huit (8) heures pour chaque journée complète de service de jury lorsque ce service tombe sur un jour de travail prévu, à condition que l'employé présente la convocation exigeant ce service à son superviseur avant de se présenter au service de jury. L'employé qui est absent en raison d'une mise à pied, de vacances, d'une maladie, d'une blessure ou d'un autre congé excusé n'a pas droit à la différence de rémunération ; toutefois, l'employé mis à pied qui est rappelé au travail à un moment où il doit également se présenter comme juré a droit à la différence de rémunération, s'il est admissible, à compter du jour de son rappel. L'employé appelé à faire partie d'un jury n'est pas tenu de se présenter au travail le jour ou les jours où il doit se présenter comme juré. L'employé doit travailler les heures prévues pour toute journée pendant laquelle il n'est pas tenu de faire partie d'un jury. L'employé doit fournir une déclaration certifiée du tribunal indiquant la date du service de juré et la rémunération reçue pour ce service. Si l'employé est renvoyé de ses fonctions de juré pendant ses heures normales de travail, il doit informer son superviseur de sa disponibilité au travail.

**Section 8.** Les parties se conformeront à la loi sur le congé familial et médical. La société peut exiger l'utilisation de congés en conjonction avec un congé FMLA approuvé.

**Section 9.** Sous réserve de toutes les lois applicables, l'entreprise accepte d'accorder du temps libre aux employés qui doivent se rendre au Bureau of Immigration and Customs Enforcement (ICE) pour assister à des rendez-vous et/ou obtenir les documents nécessaires pour conserver leur autorisation de travail ou leur citoyenneté.

Sous réserve de toutes les lois applicables et des politiques de la Société, si un employé ne peut plus travailler en raison d'un permis de travail expiré, il disposera de trente (30) jours pour présenter un permis de travail actualisé et être pris en compte pour une réintégration à son poste avec toute l'ancienneté et les avantages qu'il avait cumulés. Cette période peut être prolongée de trente (30) jours supplémentaires si l'employé peut prouver qu'il n'a pas reçu son autorisation de travail actualisée sans que cela ne soit sa faute.

## ARTICLE XIII

# ANCIENNETÉ

## Section 1.

A. L'ancienneté est établie en fonction du service continu au sein de la Société et s'accumule à partir de la dernière date d'embauche. Après quarante-cinq (45) jours ouvrables, un employé sera considéré comme un employé régulier et accumulera de l'ancienneté. Toutefois, le Syndicat prolongera cette période à soixante (60) jours ouvrables si la Société en fait la demande par écrit au cours des quarante-cinq (45) premiers jours ouvrables d'emploi de l'employé. La période d'essai sera prolongée par le temps passé en service léger ou en service alterné. Avant d'acquérir de l'ancienneté, un employé est considéré comme un employé à l'essai. La Société peut, à sa discrétion exclusive, prendre des mesures disciplinaires ou licencier un employé en période d'essai sans qu'elle ne fasse l'objet d'aucun grief.

B. L'ancienneté est appliquée sur la base suivante au sein de l'établissement :

- Premier - Département
- Deuxième - Division (offres d'emploi uniquement)
- Troisième - Usine

Les mises à pied, les rappels et les promotions sont fondés sur l'ancienneté au sein d'un service ou de l'usine, à condition que les qualifications et la capacité d'exécuter le travail soient égales parmi les employés admissibles.

**Section 2.** L'ancienneté au sein de l'usine s'exerce au sein de chacun des départements et divisions tels que définis à la section 8.

## Section 3.

A. Les classifications de postes seront réduites en fonction de l'ancienneté dans l'usine au sein du service. L'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de suivre le principe « l'employé le plus ancien peut, l'employé le moins ancien doit » pour effectuer ces réductions.

B. Lorsque des réductions de service sont nécessaires, les employés ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de travail sont déplacés. Les employés ainsi touchés ont le droit de déplacer les employés ayant le moins d'ancienneté dans l'usine, pourvu qu'ils aient la capacité d'accomplir le travail de l'emploi.

C. Un employé d'usine ayant de l'ancienneté qui est mis à pied et qui ne souhaite pas exercer ses droits de déplacement peut choisir d'être mis à pied, mais il ne peut pas exercer de nouveau ses droits de déplacement avant d'être rappelé par ordre d'ancienneté dans son département.

D. Dès la notification de la mise à pied, la Société fournit aux employés qui ont des droits de déplacement des renseignements suffisants pour leur permettre d'exercer leur choix par ordre d'ancienneté. L'employé doit indiquer son intention dans les vingt-quatre (24) heures suivant la notification de la mise à pied. Les employés qui sont déplacés de leur poste parce que celui-ci a été éliminé bénéficient d'une considération préférentielle par ordre d'ancienneté pour retrouver ce poste à

sa réactivation, dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours. Si un employé refuse, il perd tout droit à son ancien poste.

E. Tous les changements de poste résultant d'une mise à pied seront effectués aussi rapidement que l'efficacité des opérations le permettra.

F. Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté au sein de l'usine, à condition qu'ils puissent accomplir les tâches du poste pour lequel ils sont rappelés.

G. Les employés qui exercent leurs droits de déplacement en vertu du présent article et qui sont rappelés dans leur département d'origine à leur tour, en fonction de leur ancienneté, mais qui ne souhaitent pas y retourner, peuvent rester dans le département dans lequel ils ont été déplacés. Ces employés perdront toute leur ancienneté dans leur ancien département mais ne perdront pas l'ancienneté accumulée dans l'ensemble de l'usine. L'ancienneté d'un département est la même que celle de l'ensemble de l'usine.

#### **Section 4. Appel d'offres**

A. Les postes permanents vacants de classe 2 ou supérieure sont affichés pour une période allant du (mercredi au lundi) et les employés de la division ou de l'usine peuvent répondre à l'appel d'offre de leur choix. Un poste qui n'est pas pourvu par un soumissionnaire de la division est attribué au soumissionnaire le plus ancien de l'établissement. L'affichage du poste doit comporter la rémunération horaire du poste, le titre précis du poste et le nom du service. Les postes vacants sont attribués par ancienneté d'usine aux employés qui ont quinze (15) ans d'ancienneté, sans égard à l'ancienneté du département, lorsque le poste en question devient vacant.

B. L'employé ayant le plus d'ancienneté qui signe l'avis de poste vacant, et qui répond aux qualifications minimales requises pour le poste, est celui retenu. Un employé qui signe son nom sur plus d'une offre d'emploi en même temps doit indiquer sa préférence numériquement (par exemple, « 1 » le préféré, « 2 » le deuxième choix, « 3 » le troisième choix, etc. Un soumissionnaire retenu ne peut pas faire d'offre pour un autre emploi tant qu'il ne s'est pas qualifié pour l'emploi qui lui a été attribué.

Le soumissionnaire retenu pour l'offre d'emploi sera tenu d'accepter le poste. Le soumissionnaire qui accepte l'offre d'emploi doit faire un effort sincère pour apprendre le travail ; toutefois, s'il ne peut pas, selon la société, effectuer le travail de manière satisfaisante, il sera autorisé à retourner à son ancien poste. Un employé peut se disqualifier dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date à laquelle il est affecté à l'emploi qui lui a été attribué. Un employé qui est disqualifié par son choix ou par l'entreprise ne pourra pas soumissionner pour un emploi pendant une période de six (6) mois à compter de la date de sa disqualification.

C. Un employé qui postule avec succès dans un autre département établira son ancienneté dans ce département lorsqu'il se qualifiera pour le poste, et perdra toute son ancienneté dans son département précédent. La date d'ancienneté dans le département sera la même que sa date d'ancienneté dans l'usine.

D. Un employé sera autorisé à postuler pour un poste plus élevé après la fin de la période d'essai et répondre à une offre latérale ou inférieure six (6) mois après la date d'embauche. Un employé qui répond à une offre latérale ou inférieure ne pourra le faire qu'une fois tous les six (6) mois à partir de

la date à laquelle il se qualifie pour le poste attribué. Les postes temporairement vacants en raison d'une maladie, d'un congé, de vacances, etc., ne seront pas mis au concours s'il est établi dès le départ que leur durée est inférieure à trois (3) mois. Pour les employés qui sont passés de l'horaire de nuit à l'horaire de jour par le biais du processus de transfert, s'ils n'ont pas de poste à la fin des cent vingt (120) jours suivant la date du transfert, ils retourneront à l'horaire de nuit.

E. Un employé affecté temporairement à un emploi dont la rémunération est inférieure à son salaire habituel recevra son salaire habituel pendant qu'il occupe cet emploi, à l'exception des aménagements de poste pour des raisons de santé. Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'un employé est affecté à un emploi moins bien rémunéré en fonction de son ancienneté, à la suite d'un changement dans le service ou dans les opérations de l'usine ; elle ne s'applique pas non plus lorsque, en fonction de son ancienneté, un employé est rappelé après une mise à pied et affecté à un emploi moins bien rémunéré que celui qu'il occupait avant la mise à pied.

F. Un employé affecté temporairement à un emploi dont le salaire est plus élevé que son salaire habituel recevra la rémunération la plus élevée s'il effectue un travail qualifié.

G. Un employé est payé au plein taux de rémunération de l'emploi dès qu'il est qualifié pour l'exécuter. Toutefois, les soumissionnaires retenus qui ne sont pas affectés à un tel emploi dans les trente (30) jours civils suivant la retenue de leur candidature pour un emploi seront payés au taux de rémunération de cet emploi plus 0,50 \$ l'heure jusqu'à ce qu'ils y soient affectés. Ce paiement ne sera pas effectué tant que l'employé ne sera pas qualifié pour le poste. Si l'employé ne se qualifie pas pour l'emploi, aucun paiement ne sera effectué.

H. Un employé qui est en congé ou en vacances peut demander à un délégué syndical ou à un représentant syndical de signer son nom pour l'offre affichée. Pour se voir attribuer le poste, ledit employé doit être disponible pour accepter le poste dans les deux (2) semaines suivant son attribution. La Société n'est pas tenue de modifier un appel d'offre à la suite de la signature ou de l'absence de signature, en son nom, d'un employé, à une offre d'emploi de la part du syndicat.

I. Un employé peut être disqualifié du poste auquel il a postulé et être placé sur un poste ouvert pour des raisons de sécurité et/ou de gestion des ressources humaines.

J. Pour les employés qui souhaitent passer à un emploi de catégorie 1, la Société met à disposition une liste de transfert de base qu'ils peuvent signer. Les employés peuvent signer cette liste et indiquer l'emploi de catégorie 1 spécifique auquel ils souhaitent être transférés. L'entreprise donnera aux employés, par ordre d'ancienneté, la possibilité de passer à l'emploi indiqué avant d'embaucher un nouvel employé. Aucun employé ne peut avoir plus de trois (3) demandes de transfert en même temps. Une fois qu'un employé est transféré, toutes les autres demandes sont supprimées. L'employé transféré selon ce processus ne pourra pas postuler à un autre emploi pendant une période de douze (12) mois.

K. La société accepte d'afficher les postes de chef de file, de formateur, d'assistant de terrains dédiés au bétail, manutentionnaire de transpalette, de chauffeur routier et de conducteur de porcs vers le dispositif de contention, à des fins d'information uniquement. Les employés qualifiés peuvent postuler pour ces postes. Dans la sélection des chefs de file, si les personnes intéressées répondent aux qualifications, l'ancienneté sera le facteur décisif. Ces employés auront une chance équitable de démontrer leur capacité à répondre aux exigences du poste. La Société est le juge final des qualifications. Le syndicat a le droit de contester les disqualifications par le biais de la procédure de grief.

L. Les employés ne peuvent postuler pour un changement de poste qu'au moins neuf (9) mois après leur date d'embauche à temps plein.

**Section 5.** Les employés en congé autorisé conformément à l'article XII conservent et accumulent leur ancienneté pendant ce congé.

**Article 6.** Les listes d'ancienneté pour le département, la division et l'usine sont maintenues sur des tableaux d'affichage et sont republiées au moins une fois par trimestre.

**Section 7.** Un employé perd son ancienneté pour les raisons suivantes :

A. Démission volontaire.

B. Congédiement pour cause juste.

C. Absence pendant deux (2) jours consécutifs sans notification à l'employeur.

D. Dépassement d'un congé sans motif justifié tel que déterminé par la Société.

E. Absence du travail, pour quelque raison que ce soit, pendant une période de dix-huit (18) mois, sauf prolongation par le directeur des ressources humaines. Tandis qu'un employé sera normalement licencié après douze (12) mois, s'il peut démontrer qu'il est médicalement capable de retourner au travail dans un délai supplémentaire de six (6) mois, sa réintégration sera envisagée.

F. Défaut de se présenter au travail lorsqu'un employé est rappelé d'une mise à pied dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception d'une lettre de rappel ou d'un avis de tentative de livraison. Dans les cas où la Société n'a pas pu joindre l'employé par téléphone, elle déposera dans le courrier des États-Unis, en envoi prépayé, une lettre certifiée adressée à l'employé à sa dernière adresse connue, telle qu'elle figure dans les dossiers de la Société. Il incombe à l'employé de tenir à jour son adresse et son numéro de téléphone en informant le Bureau des Ressources Humaines de tout changement. L'employé aura quarante-huit (48) heures, à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés, pour se présenter au travail, à moins d'en être dispensé par le Bureau des Ressources Humaines.

**Article 8.** L'ancienneté au sein de l'usine s'exerce dans chacun des départements suivants :

A. La division d'abattage

1. Département de l'étage de mise à mort
2. Département de réutilisation
3. Département des couteaux
4. Département de l'entrepôt
5. Département du bétail

B. Division de la coupe

1. Département de coupe au plancher
2. Département de désossage du jambon
3. Département de désossage de la longe
4. Département d'expédition
5. Département d'assainissement

**Article 9.** Tout employé promu à un poste de la Société en dehors de l'unité de négociation couverte par la présente convention conservera toute son ancienneté dans l'unité de négociation s'il réintègre l'unité de négociation à une date ultérieure. Le temps passé au poste de la Société ne sera pas pris en compte dans l'accumulation de l'ancienneté de l'unité de négociation.



**Article 10.** Sous réserve que l'entreprise ait besoin de postes à temps plein supplémentaires, les employés réguliers à temps partiel peuvent choisir de devenir des employés réguliers à temps plein en informant l'entreprise par écrit. La date d'ancienneté de ces employés sera comptée à partir du premier lundi suivant la notification écrite. Ces employés bénéficieront d'une préférence en matière d'ancienneté par rapport aux employés nouvellement embauchés commençant à travailler à la date à laquelle l'ancien employé régulier à temps partiel devient un employé régulier à temps plein.

Sous réserve que l'entreprise ait besoin de postes à temps partiel supplémentaires et qu'elle soit en mesure de remplacer l'employé régulier à temps plein, les employés réguliers à temps plein peuvent choisir de devenir des employés réguliers à temps partiel en informant l'entreprise par écrit. Lorsque des postes à temps partiel supplémentaires sont nécessaires, l'entreprise placera l'employé à temps plein ayant le plus d'ancienneté et souhaitant devenir un employé à temps partiel dans le poste à temps partiel à pourvoir.

Les employés réguliers à temps plein qui deviennent des employés réguliers à temps partiel peuvent par la suite choisir de redevenir des employés réguliers à temps plein (sous réserve que l'entreprise ait besoin d'employés à temps plein supplémentaires). Un employé ne peut le faire qu'une (1) seule fois. L'employé qui choisit de passer du statut d'employé régulier à temps partiel à celui d'employé régulier à temps plein restera sur le deuxième roulement de travail. Tout déplacement ultérieur de cet employé sera soumis à la procédure d'appel d'offres. Les employés réguliers à temps plein qui choisissent de devenir des employés réguliers à temps partiel conserveront leur ancienneté à temps plein, mais n'accumuleront aucune ancienneté en tant qu'employés réguliers à temps partiel.

**Article 11.** Sous réserve de toutes les lois applicables, un employé peut notifier à la Société un changement de nom ou de numéro de sécurité sociale. Sous réserve de vérification légale, ce changement de nom ou de numéro de sécurité sociale sera effectué sans perte d'ancienneté ou d'avantages.

## **ARTICLE XIV REGLEMENT DES GRIEFS**

**Section 1.** Le syndicat local désignera un nombre raisonnable de délégués syndicaux pour chaque département et la compagnie sera informée par écrit du nom de ces délégués syndicaux et du département représenté par chacun d'entre eux. Seuls les délégués syndicaux ainsi nommés seront reconnus. Si des griefs surviennent entre la Société et le Syndicat, ou entre la Société et les employés, concernant des questions liées à la présente convention ou à la relation de travail, la procédure suivante s'applique :

Premièrement : L'employé ou les employés lésés, avec ou sans le délégué syndical du service, doivent, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la connaissance de l'incident, discuter de la question avec le superviseur de l'unité de travail/du service dans le but de résoudre le grief, sinon la question sera considérée comme close. La réponse de la Société doit être donnée dans les cinq (5) jours ouvrables. À défaut d'un règlement, le grief doit être soumis par écrit au Chef de Service et au Gestionnaire des Ressources Humaines, comme deuxième étape, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de l'entreprise, sinon l'affaire sera considérée comme close.

Deuxièmement : l'employé et le délégué syndical du département, si l'employé le désire, discutent de la question avec le chef de département ou son représentant désigné dans le but de résoudre le grief.

La réponse écrite de la Société doit être donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du grief. À défaut de parvenir à un règlement à cette étape, l'employé peut soumettre le grief, comme troisième étape, dans les sept (7) jours civils suivant la date de réception de la réponse écrite de l'entreprise, sinon le grief sera considéré comme clos.

Troisièmement, le délégué syndical en chef et le représentant syndical local (ou son représentant désigné) se réunissent et discutent de la question avec le Directeur Général et le Directeur des Ressources Humaines afin de tenter de résoudre le grief. La réponse écrite de la Société doit être donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réunion susmentionnée. À défaut de parvenir à un règlement à cette occasion, le Syndicat peut soumettre le grief comme quatrième étape.

D'un commun accord, un représentant du bureau national de la Société et la plus haute autorité de la section locale peuvent se rencontrer dans une réunion de pré-arbitrage pour voir si le grief peut être résolu avant la quatrième étape.

Quatrièmement : Si l'affaire n'est pas réglée à la troisième étape, l'une ou l'autre des parties demandera une liste de sept (7) noms au Service Fédéral de Médiation et de Conciliation et procédera à un dépouillement des noms pour déterminer celui qui siégera en arbitrage. La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties. L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de modifier ou d'amender les termes de la convention. La rémunération et les dépenses nécessaires à l'arbitrage sont supportées à parts égales par la Société et le Syndicat. À toute étape de la procédure de règlement des griefs, le Conseil Exécutif de la section locale a le pouvoir final, à l'égard de tout employé lésé couvert par la convention, de refuser de poursuivre le traitement d'un grief, d'une plainte, d'une difficulté ou d'un différend si, de l'avis du Conseil Exécutif, ce grief n'est pas justifié aux termes de la présente convention ou a été réglé ou justifié aux termes de la présente convention à la satisfaction du Conseil Exécutif.

La présentation et toute enquête sur le grief doivent être effectuées par le Représentant du Syndicat et pendant le temps libre de l'employé lésé à toutes les étapes de la procédure. Un règlement conclu à l'une des étapes de la procédure de règlement des griefs sera consigné par écrit et signé par le Directeur des Ressources Humaines de la Société et un Représentant du Syndicat. Ce règlement est définitif et lie les deux parties. Le délai de mise en œuvre de toute étape de la procédure de règlement des griefs peut être prolongé par accord mutuel entre la Société et le Syndicat ; cet accord doit être consigné par écrit et signé par le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise et un Représentant du Syndicat.

**Section 2.** Les représentants dûment autorisés du Syndicat ont le droit de visiter les départements de l'usine en compagnie du Directeur des Ressources Humaines, s'il le souhaite, ou de son représentant, dans le but d'enquêter sur les griefs ou d'examiner le fonctionnement des départements. Ce droit ne peut être exercé qu'à des moments raisonnables et mutuellement convenables et ne doit pas entraver la production. Les représentants dûment autorisés du Syndicat ont le droit de visiter les zones de bien-être sous réserve de l'approbation de la Société.

## **ARTICLE XV LE MATÉRIEL FOURNI PAR L'ENTREPRISE**

La société fournira, le cas échéant, les équipements suivants :

A. Aciers, pierres à aiguiser en carborundum, sacs, gants en maille, imperméables, bottes dont la moitié (1/2) du coût est pris en charge par la Société, à moins que l'entreprise n'exige des employés

qu'ils portent des bottes à embout d'acier, couteaux, filets à cheveux, filets à barbe et équipement de sécurité requis par l'entreprise. Tabliers pour le département des abats

B. La Société fournira (une ou plusieurs) paires de gants et blouses de coton à chaque employé qui en aura besoin ; (b) des bottes et des combinaisons isolantes aux employés travaillant dans des conditions de refroidissement éolien inférieur à 0 degré F, des uniformes pour l'équarrissage.

C. Le blanchissage des blouses et des gants est fourni gratuitement par la Société aux employés.

D. L'employé est responsable de l'utilisation sûre et efficace de tout le matériel fourni par la Société et le matériel usagé ne sera remplacé que s'il est retourné à la Société. L'équipement perdu, volé ou détruit par malveillance peut être facturé à l'employé et déduit de son salaire. Ces déductions seront effectuées selon un calendrier raisonnable afin d'en atténuer l'impact sur l'employé, mais ne devront pas dépasser quatre (4) déductions égales.

E. La Société mettra à disposition un ou plusieurs employés pour aiguiser les couteaux de tous les employés devant utiliser des couteaux.

F. Des pantalons imperméables isolants seront disponibles pour les conducteurs de porcs sur la base d'une vérification.

## **ARTICLE XVI LES PRESTATIONS D'ASSURANCE**

**Section 1.** Pendant la durée de la présente convention, la société maintiendra un programme d'avantages sociaux pour tous les employés de l'unité de négociation qui sont soumis aux conditions de la présente convention. Le présent article fournit une description générale de ces avantages. Le document du régime, qui est incorporé par référence aux présentes et qui peut être modifié de temps à autre, fournira les conditions spécifiques concernant les droits des parties et les détails des avantages et prévaudra en cas de conflit ou de divergence entre la description générale fournie ci-dessous et le document du régime.

Les employés ont le droit de souscrire à l'assurance médicale de la Société après quatre-vingt-dix (90) jours de présence sur la liste de paie active.

**Section 2.** En cas de promulgation ou d'adoption d'une loi ou d'un règlement futur ou ultérieur sur la Réforme des Soins de Santé, les représentants de la Société et du Syndicat se réuniront pour déterminer l'impact de cette loi ou de ce règlement sur les assurances de Soins de Santé Intégraux de la Société.

**Section 3.** Comme par le passé, la Société conserve le droit de choisir tous les vendeurs, les tiers administrateurs, les prestataires de services, les réseaux de prestataires, et de contrôler toutes les questions administratives relatives aux régimes, et de modifier les conditions de chaque régime d'avantages sociaux, sauf indication contraire dans les annexes relatives aux avantages sociaux fournies au Syndicat.

La Société peut ajouter, modifier, supprimer ou amender les initiatives en matière d'avantages sociaux énumérées ci-dessous. La Société discutera avec le Syndicat de tout ajout, modification, suppression ou amendement des initiatives en matière d'avantages sociaux avant tout changement

- Initiatives de soins aux femmes enceintes

- Réseaux et Utilisation de la radiologie
- Tarification basée sur les références (RBP, pour ses initiales en anglais)
- Conseil sur la valeur des avantages (BVA, pour ses initiales en anglais)
- Achat de marques/ Utilisation obligatoire de génériques
- Réseau alternatif à plusieurs niveaux
- Réseaux de haute performance
- Régime d'assurance de médicaments sur ordonnance
- Produits volontaires

En outre, la Société peut ajouter d'autres initiatives en matière d'avantages sociaux par consentement mutuel de la Société et du Syndicat. Si le Syndicat n'est pas d'accord avec l'initiative, les actuaires des avantages sociaux de la Société et du Syndicat se rencontreront et examineront si l'initiative permet de réaliser des économies pour le régime et les employés. Si les actuaires conviennent que l'initiative permet de réaliser des économies pour le régime et les employés, la Société pourra la mettre en œuvre ; si les actuaires ne peuvent convenir que l'initiative permet de réaliser des économies pour le régime et les employés, la question pourra être soumise à un arbitre qui décidera uniquement si l'ajout, la modification ou l'amendement de l'autre initiative en matière de prestations permet de réaliser des économies pour le régime et les employés. Si l'arbitre décide que l'initiative permet de réaliser des économies, la Société peut l'adopter ; si l'arbitre décide qu'elle ne permet pas de réaliser des économies, la Société ne peut pas l'adopter. À cette fin, il est convenu que tous les litiges survenant dans le cadre du programme d'assurance collective, dans la mesure où ils concernent la couverture, seront résolus de la manière prévue dans le programme d'assurance collective et comme le permet l'ERISA, et qu'aucun de ces litiges ne sera soumis aux dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la présente convention.

**Section 4.** Pendant la durée de la présente convention, la Société offrira un régime de soins dentaires aux employés admissibles après quatre-vingt-dix (90) jours de présence sur la liste de paie active. Les employés paieront le coût total, les réclamations et les frais administratifs du régime.

**Section 5.** Pendant la durée de la présente Convention, la Société offrira un régime de soins ophtalmologiques aux employés admissibles après quatre-vingt-dix (90) jours de présence sur la liste de paie active. Les employés paieront le coût total, les réclamations et les coûts administratifs du plan.

**Section 6.** La société fournit aux employés admissibles une police d'assurance-vie collective temporaire d'un montant de quinze mille dollars (15 000 \$) entièrement payée par la Société. Les employés peuvent, à leur gré, souscrire une assurance-vie supplémentaire conformément aux conditions des régimes établis par la Société. Les primes d'assurance-vie facultative seront traitées selon un plan de retenue sur le salaire.

**Section 7.** Si les services couverts ne sont pas disponibles à travers réseau, ils seront traités comme une réclamation dans le réseau. Si les services sont disponibles dans le réseau et que les services sont fournis en dehors du réseau, indépendamment d'une recommandation, les services seront traités comme une demande de remboursement hors réseau

Régime d'avantages sociaux		
Médical	À l'intérieur du Réseau	Hors Réseau
Franchise pour l'année civile	\$1,600 / \$3,200	\$4,000 / \$8,000
HRA <sup>1</sup> financé par l'entreprise	\$500 / \$1,000	Identique à l'ARH en réseau
Coassurance	80%	50%

Maximum de la prise en charge	\$5,000 / \$10,000	\$12,500 / \$25,000
Ticket modérateur PCP	Franchise et ticket modérateur	Franchise et ticket modérateur
Ticket modérateur du spécialiste	Franchise et ticket modérateur	Franchise et ticket modérateur
Salle d'urgence	Franchise et ticket modérateur	Franchise et ticket modérateur
Soins d'urgence	Franchise et ticket modérateur	Franchise et ticket modérateur
Soins préventifs	100%	Franchise et ticket modérateur

Sans Clinique	
Année	2020
EE seulement	\$25.75
EE+S	\$51.00
EE+C	\$41.00
EE+F	\$61.75

Avec Clinique*	
Année	2020
EE seulement	\$24.75
EE+S	\$48.50
EE+C	\$39.25
EE+F	\$58.25

\*Sous réserve de la mise en place d'une clinique telle que définie ci-dessous. Les employés doivent s'inscrire à l'option clinique au moment de l'inscription pour bénéficier des tarifs réduits. Les taux ci-dessus sont pour 2020 seulement et sont sujets à modification comme défini dans ce contrat.

- Si cela est économiquement faisable, la Société établira une clinique médicale sur le site de Beardstown. La Société examinera chaque année la faisabilité économique de la clinique et décidera, à sa seule discrétion, de poursuivre ou non l'exploitation de la clinique. Les employés qui s'inscrivent au régime avec clinique devront utiliser cette ou ces installations pour les services de soins primaires, afin que ces services soient couverts par le Régime.
- La Société organisera une « Inscription Ouverte » après la ratification pour permettre aux employés de choisir à nouveau leurs niveaux de couverture. Les changements médicaux et les contributions des employés entreront en vigueur le 1er janvier 2020.
- Les taux ci-dessus restent en vigueur pour 2020.
- Pendant la durée de la convention, la Société et le Syndicat peuvent s'entendre sur des modifications de la conception du régime (points ci-dessus) dans le but de limiter l'augmentation de la cotisation hebdomadaire des employés tout en maintenant le coût net.
- Les employés qui s'inscrivent et participent au modèle de clinique de soins primaires, s'il est disponible, verront leur contribution hebdomadaire réduite d'au moins un dollar (1,00 \$) pour l'option « Employé Uniquement » et échelonnée de façon actuarielle pour les autres options de contribution des employés.
- Supplément pour le Conjoint - Si les membres choisissent d'opter pour la couverture du conjoint qui est admissible à la couverture du régime de soins de santé de son employeur, ils paieront un supplément de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par semaine.
- Supplément pour le tabac - Si un membre ou une personne à charge consomme des produits avec du tabac, les primes médicales seront majorées de dix dollars (10,00 \$) par semaine.
- Les fonds HRA non utilisés sont reportés d'une année à l'autre.

- À compter du 1er janvier 2018 et jusqu'à l'expiration de la présente Convention, les cotisations hebdomadaires versées par les employés couverts par cet Accord ne dépasseront pas vingt-cinq pour cent (25 %) du coût de l'assurance médicale de la Société. La Société déterminera le coût de son assurance médicale conformément à la pratique antérieure (Voir la Lettre d'Entente Séparée).

#### Régimes pharmacologiques 2020

Pharmacie	Vente au détail (<=30 j)	Vente par correspondance (<=30 jours)
Générique Rx	\$5	\$15.00
Marque préférée	20% (\$20 - \$50)	20% (\$60 - \$150)
Marque non préférée	\$75	\$175
Spécialité	35% (\$50 - \$150)	N/A - utilisation commerciale

Les régimes d'assurance maladie peuvent être modifiés et refléteront les régimes d'assurance maladie standard de JBS.

### ARTICLE XVII MALADIE ET ACCIDENT

**Section 1.** Lorsque des employés réguliers à temps plein ayant au moins un an d'ancienneté sont absents en raison d'une invalidité due à une maladie ou à un accident non couvert par le régime d'indemnisation des accidents du travail, et lorsque ces absences et leur prolongation sont étayées par des preuves médicales acceptables, des paiements sont effectués conformément aux conditions énoncées ci-après.

**Section 2.** Les employés seront admissibles aux prestations d'invalidité le huitième (8<sup>ème</sup>) jour complet d'invalidité ou le deuxième (2<sup>ème</sup>) jour s'ils sont hospitalisés. Les employés sont autorisés à utiliser leurs vacances pour leur période d'attente.

#### **Section 3.**

- a) Le montant de l'indemnité hebdomadaire est de 425 \$ pour tous les employés, jusqu'à un maximum de treize (13) semaines pour une (1) seule absence, déduction faite des indemnités versées pour d'autres absences au cours des douze (12) mois précédant immédiatement le début des absences actuelles.
- b) Les prestations d'invalidité payables pour une semaine partielle seront basées sur un taux quotidien, vingt pour cent (20 %) du paiement hebdomadaire, multiplié par le nombre de jours de travail prévus manqués, sans dépasser 100 % de la prestation hebdomadaire.

**Section 4.** Il est convenu que le but de cette politique est de fournir un revenu aux employés qui sont admissibles en vertu des présentes uniquement lorsqu'ils sont physiquement incapables de travailler.

**Section 5.** Aucun employé n'est admissible aux avantages prévus dans le présent paragraphe s'il n'informe pas rapidement la Société de son incapacité à se présenter au travail, à condition qu'il soit physiquement capable de le faire.

### ARTICLE XVIII

## SÉCURITÉ

**Article 1.** La Société convient qu'il lui incombe de fournir un lieu de travail sûr et de corriger les risques liés à la sécurité, et que rien dans la présente Convention ne laisse entendre que le Syndicat a entrepris ou assumé une quelconque part de cette responsabilité.

**Section 2.** Équipes de Sécurité et d'Ergonomie : Dans le but de conseiller et d'aider la Société en matière de sécurité et de faciliter la découverte et la correction des risques de sécurité, des équipes mixtes Employés-Patronat sur la Sécurité et l'Ergonomie seront établies dans l'usine, conformément aux dispositions suivantes :

(a) La composition des Équipes de Sécurité et d'Ergonomie sera basée sur les critères convenus par la Société et le Syndicat.

b) Les Équipes chargées de la Sécurité et de l'Ergonomie se réunissent une fois par mois et à tout autre moment déterminé par l'Équipe afin de remplir ses fonctions telles que définies dans le présent article. Les fonctions de l'Équipe comprennent l'examen et l'investigation des pratiques et règles de sécurité et des questions de santé et de sécurité. Au moins un membre employé sera autorisé à accompagner les inspecteurs gouvernementaux lors d'une visite d'inspection de l'usine. Les membres employés de l'équipe seront autorisés à effectuer leurs propres inspections mensuelles des conditions de l'usine (à condition de ne pas en abuser), sous réserve des contrôles que l'Équipe peut imposer. Pour les heures consacrées au travail de l'Équipe de Sécurité et d'Ergonomie, le membre autorisé de l'Équipe de Sécurité et d'Ergonomie sera rémunéré par l'entreprise de la même manière que s'il travaillait avec son groupe de travail habituel pour la journée. En outre, si l'entreprise exige que le travail soit effectué en dehors des horaires de travail habituels, il sera considéré comme du temps rémunéré.

(c) L'Équipe de Sécurité et d'Ergonomie traite toutes les failles de santé et de sécurité, avec droit d'appel à l'arbitrage, comme le prévoit la procédure de règlement des griefs.

(d) La Société doit rédiger un procès-verbal de chaque réunion de l'Équipe de Sécurité et/ou d'Ergonomie et fournir rapidement des copies de ce procès-verbal au Syndicat Local et aux employés membres de l'équipe de Sécurité et/ou d'Ergonomie. La Société fournira au Syndicat Local une copie des registres OSHA 300.

**Section 3.** Deux (2) membres de l'équipe d'employés de production choisis par le Syndicat seront autorisés à assister à une réunion annuelle sur la sécurité aux frais de la Société, incluant les salaires perdus.

**Section 4.** Aucune chaîne de commandement n'est prise en compte en matière de sécurité. Les employés qui croient sincèrement qu'un danger grave existe doivent le signaler à leur superviseur. L'incapacité à résoudre le problème à ce niveau n'empêche pas l'employé de chercher des solutions à des niveaux plus élevés ; l'employé peut faire part de ses préoccupations à des niveaux de gestion de plus en plus élevés, jusqu'au directeur de l'usine.

**Section 5.** Le Syndicat s'engage à apporter toute l'aide possible pour encourager les employés à respecter toutes les règles et tous les règlements de sécurité. La société accepte de fournir toute l'aide possible pour éliminer tous les risques de sécurité signalés par le comité de sécurité.

## **ARTICLE XXIX TABLEAUX D’AFFICHAGE**

L'usine dispose en permanence de trois (3) tableaux d'affichage vitrés à l'usage du Syndicat. Des avis peuvent être affichés sur ces tableaux pour diffuser des informations telles que les réunions du Syndicat, les affaires sociales, les affaires récréatives et les élections et nominations du Syndicat. D'autres avis peuvent être affichés sous réserve de l'approbation du Directeur Général ou de son représentant désigné quant à leur contenu.

## **ARTICLE XX SOUS-TRAITANCE**

Les parties de la Convention ont discuté de la sous-traitance du travail effectué par les employés de l'unité de négociation et se rejoignent sur leur souhait minimiser les effets de la sous-traitance additionnelle et favoriser la sécurité de l'emploi des salariés et travailleront dans ce but. Lorsque la sous-traitance additionnelle d'une opération existante devient nécessaire ou souhaitable, la Société en informe le Syndicat. Si le Syndicat désire discuter des effets induits sur la sécurité de l'emploi des employés, les parties se rencontreront à cette fin. La Société accepte de retarder les mises à pied causées par la sous-traitance (2) semaines minimum après en avoir avisé le Syndicat, afin que les parties aient amplement le temps de suggérer des méthodes pour résoudre les problèmes liés aux mises à pied.

## **ARTICLE XXI RETRAITE**

### Plan 401(k)

La société mettra en place un plan d'épargne 401(k) pour les employés éligibles. Ce plan comprendra les éléments suivants :

- Report de l'employé au moment de l'embauche ;
- Contribution équivalente de la Société après douze (12) mois de service ;
- 50% sur les premiers 4% différés par l'employé ;
- La contrepartie de la Société peut être faite en actions JBS ou en certificats américains de dépôt (American Depositary Receipts - ADR).

L'acquisition par les employés de la contrepartie de l'entreprise se poursuivra comme suit :

- 20% après 2 ans
- 40% après 3 ans
- 60% après 4 ans
- 100% après 5 ans

Les participants continueront à payer tous les frais actuels et les frais administratifs pour le traitement d'une ordonnance de relations familiales qualifiées (QDRO). »

## **ARTICLE XXII SALAIRES**

**Section 1.** Le barème des salaires des employés couverts par la présente Convention est joint à la présente sous la forme de l'Annexe I et fait, par la présente, partie intégrante de la Convention. Les parties conviennent que le temps que les employés passent à se changer, y compris à mettre et à



enlever les vêtements et équipements de sécurité qu'ils portent dans le cadre de leur travail, et le temps qu'ils passent à se laver avant et après le travail de production rémunéré, ne sont pas rémunérés. Les parties conviennent toutefois que les employés qui sont tenus de porter certains vêtements et équipements de sécurité tels que définis dans la Convention entre la Swift Pork Company et la United Food and Commercial Workers Local 431 seront rémunérés pour un temps déterminé par des études de temps conjointes au-delà du travail de production rémunéré afin de compenser le temps qu'ils passent en dehors du travail de production rémunéré à nettoyer leurs vêtements et équipements de sécurité. Les emplois sont classés dans les catégories salariales suivantes :

1 - Taux de rémunération de travail de base	
2 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$0.25 par heure
3 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$0.50 par heure
4 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$1.25 par heure
5 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$2.00/heure
6 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$2.75/heure
7 - Taux de rémunération de travail de base plus	\$3.75/heure

Les taux de salaire énoncés dans la présente Convention sont des minimums. Avant d'augmenter le taux de base, le taux de groupe, le taux d'emploi spécifique, ou la création, la modification ou la suppression d'un programme d'incitation, il rencontrera d'abord le Syndicat pour discuter de ce changement.

**Section 2.** Tous les employés qui travaillent entre 18 h et 6 h sont payés cinquante (0,50 \$) de plus que leur taux de rémunération normal, mais aucune prime n'est versée pour le travail de jour si le travail commence moins de quarante-cinq (45) minutes avant 6 h.

**Section 3.** Le taux de rémunération initial pour les nouveaux employés ne doit pas être inférieur à : 1,00 \$ de moins que la main-d'œuvre de base pour les six (6) premiers mois d'emploi continu. 0,50 \$ de moins que le salaire de base pour les deuxièmes six (6) mois d'emploi continu. L'indemnité différentielle d'emploi est versée aux employés qui sont qualifiés pour leurs emplois respectifs.

**Article 4.** Si de nouveaux emplois sont créés par la Société ou si les exigences en matière de niveau de compétence des emplois existants sont considérablement augmentées pendant la durée du contrat, la Société et le Syndicat s'entendront sur les taux de rémunération pour ces nouveaux emplois. Si la Société et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur un taux de rémunération, la question sera soumise à l'arbitrage conformément à la procédure de règlement des griefs.

**Section 5.** Les salaires augmentent comme suit :

Le 1<sup>er</sup> lundi après la Ratification le taux de base augmente d'un dollar et cinquante-cinq centimes (1,55 \$). Cette augmentation sera effectuée dans les soixante (60) jours suivant la ratification et appliquée rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Pour avoir droit au paiement rétroactif, le salarié doit être employé par la Société, dans un poste de l'unité de négociation, au moment du paiement.

Le taux de base est modifié à chacune des dates ci-dessous comme suit :

- Basé sur l'indice de Salaires Urbain de l'IPC
- Moins de 0 = Pas d'augmentation
- 0 - 1,99 % = 0,25 \$ d'augmentation

- 2 % ou plus = 0,50 \$ d'augmentation

Dates d'augmentation :

- 07 juillet 2021
- 04 juillet 2022
- 03 juillet 2023

Les changements de salaires ci-dessus seront basés sur le changement annuel du pourcentage de l'IPC-U. L'évolution salariale de l'année en cours sera basée sur le pourcentage de l'évolution annuelle de l'année civile précédente

## **ARTICLE XXIII RENONCIATION, INTÉGRALITÉ DE L'ACCORD ET CLAUSE D'ÉPARGNE**

### **Section 1. Accord intégral**

Il s'agit de l'accord complet prévoyant tous les avantages auxquels un employé peut avoir droit, et il est expressément entendu et convenu que la Société n'a aucune obligation envers un ou plusieurs employés autres que celles prévues dans les présentes.

### **Section 2. Renonciation**

Les parties reconnaissent que, pendant la négociation qui a abouti à la présente Convention, chacune d'elles a le droit et la possibilité illimités de formuler des demandes et des propositions concernant tout sujet ou toute question qui n'est pas exclu par la loi du domaine de la négociation collective, et que l'entente et les accords auxquels les parties sont parvenues après l'exercice de ce droit et de cette possibilité sont énoncés dans la présente Convention. Par conséquent, la Société et le Syndicat, pour la durée de la présente Convention, renoncent volontairement et sans réserve à ce droit, et chacun convient que l'autre n'est pas obligé de négocier collectivement en ce qui concerne tout sujet ou question mentionné ou couvert par la présente Convention.

### **Section 3. Amendements**

Pour être efficace, toute modification ou tout complément à la présente convention doit être consigné par écrit et signé par le Directeur Commercial du Syndicat Local ou son représentant désigné et le Vice-Président des Ressources Humaines de la Société ou son représentant désigné.

### **Section 4. Clause d'épargne**

Si une partie de ce contrat est en violation d'une loi de l'État ou d'une loi Fédérale, ou si une règle ou un règlement du gouvernement émis par l'un de ses départements, agences ou représentants affecte une disposition de cette Convention, la disposition ou les dispositions cette Convention seront invalidées. L'invalidation de ces parties ou portions de la présente Convention n'invalidera pas les autres parties de celle-ci, et elles resteront en vigueur pendant toute la durée de cette Convention. Les deux parties conviennent de se rencontrer dès que possible afin de renégocier la partie jugée invalide et se conformer ainsi à la loi.

## **ARTICLE XXIV DURÉE DE LA CONVENTION**

LA PRÉSENTE CONVENTION prendra effet et restera en vigueur à partir du premier lundi suivant la ratification jusqu'à minuit le 7 juillet 2024. L'une ou l'autre partie peut, au plus tard soixante (60) jours avant le 6 juillet 2024, notifier à l'autre partie son désir de mettre fin à la Convention. Si un tel avis n'est

pas donné, la Convention se renouvellera pour des périodes successives d'un (1) an jusqu'à ce qu'un tel avis soit donné.

POUR L'ENTREPRISE :

\_\_\_\_\_  
Matthew Lovell

\_\_\_\_\_  
Mark Ward

\_\_\_\_\_  
Johnathan Hopkins

\_\_\_\_\_  
Chelsee Cornelius

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT :

\_\_\_\_\_  
Bart Sorrells

\_\_\_\_\_  
Bryan Chapman

\_\_\_\_\_  
Sergio Ruiz

\_\_\_\_\_  
Willy Bobo Mulamba

\_\_\_\_\_

## ANNEXE I

<b>COUPE</b>	
<b>TABLE DE SÉPARATION 11540/21540</b>	<b>Nouvelle note</b>
MOBILISATION DES PORCS	2
INSPECTEUR DES CARCASSES	2
ENLEVER DE D ET G	2
COUPE DE D ET G	2
COUPE DES JOUES	2
DÉCOUPE DES JOUES	2
COUPE DU JAMBON	5
COUPE DES PALETTES	5
EXTRACTION DE LA LONGE	3
CONCIERGE - NON COMESTIBLE	1
CONCIERGE - PROPRE	1
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
MANIPULATEUR DE PRODUITS CHIMIQUES/CONCIERGE	3
COUTEAU AUTOMATIQUE	5
NETTOYAGE DES RAILS	1
<b>SÉPARATION DU JAMBON 88400/88500</b>	<b>Nouvelle note</b>
COUPER LA QUEUE	2
GARDER LES JARRETS	1
COUPE DE LA PATTE ARRIÈRE	2
INDICE DE JAMBON (TOBEC)	2
CHAUFFEUR ROUTIER	5
COUPAGE/CLASSEMENT DES PATTES ARRIÈRE	2
<b>SÉPARATION DES AISSELLES 88800/88900</b>	<b>Nouvelle note</b>
EXTRACTEUR D'OS DU COU	6
COUPE DES PATTES AVANT	2
SÉPARATION DE DOS/AISSELLE	5
TOURNER LES PALETTES VERS L'EXTÉRIEUR	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>SÉPARATION DE DOS 88200/88300</b>	<b>Nouvelle note</b>
DÉPOUILLER LE DOS	2
COUPER LE DOS	3
CONCIERGE - COMESTIBLE	1
SUIVI DES DOS AVEC LE DÉPECEUR	1
<b>SÉPARATION DES LONGES 88600/88700</b>	<b>Nouvelle note</b>
LONGE DE SELLE	2
COUPEUR DES LONGES	4
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>SÉPARATION DES CÔTES 89000/89100</b>	<b>Nouvelle note</b>
ENLEVER LES CÔTES	5
COUPER DES CÔTES	2
ROULEAU POUR LE LARD - RETOURNEMENT LATÉRAL	2
<b>SÉPARATION DU LARD 88000/88100</b>	<b>Nouvelle note</b>
COUPER L'ÉPAULE MAIGRE	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6

ALIMENTER LA MACHINE DE DÉPOUILLER LE BACON	1
COUPER LE BACON	2
CHAUFFEUR ROUTIER	5
<b>AISSELLES VA 14520/24520</b>	<b>Nouvelle note</b>
HACHER DES JARRETS	2
DÉPOUILLER LES AISSELLES	3
DÉSOSSAGE LES AISSELLES	5
ENLEVER LES ÉCLATS D'OS/LES PLAQUES DE PEAU	2
ENLEVER LE COUSSIN	3
INSPECTION FINALE / AJOUTER DE LA GLACE SÈCHE	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
LEADER	6
CHAUFFEUR ROUTIER	5
<b>JAMBONS VA 84000/84100</b>	<b>Nouvelle note</b>
LES JAMBONS DE LA COLONNE VERTÉBRALE	2
TIRER LES JAMBONS	2
<b>LONGES VA 48000/49100</b>	<b>Nouvelle note</b>
SÉLECTIONNER DES LONGES –OS MARQUÉS	1
ALIGNEMENT DE L'OS DANS LA SECTION DES LONGES/COUPURES	2
DÉGRAISSAGE - OS DES LONGES	4
COUPE DES LONGES WHIZZARD	3
ENLEVER LA COLONNE	1
CHAUFFEUR ROUTIER	5
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>DOS VA 48200/49300</b>	<b>Nouvelle note</b>
DÉSOSSER DES DOS - CT	3
DÉSOSSER DES DOS	3
DOS PRÊTS POUR LES FILETS	3
PASSER DES DOS PAR SCIE À RUBAN	3
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>CÔTES VA 24800/60600</b>	<b>Nouvelle note</b>
OPÉRATEUR DE SCIE À RUBAN	3
COUPEURS	2
<b>CRÉDITS VA 83600/83700</b>	<b>Nouvelle note</b>
GARDER LE COUPE MAIGRE	1
DÉCOUPE DES OS DU COU (SCIE À RUBAN)	1
COUPE DES PATTES	1
JAMBES DE JAMBON	1
<b>EMBALLAGE DES DOS - 89400/89500</b>	<b>Nouvelle note</b>
EMBALLER DANS DU PAPIER / CRYOVAC DES DOS	2
OPÉRATEUR CRYOVAC POUR LES DOS	3
ASSISTANCE À L'OPÉRATEUR CRYOVAC (DOS)	2
MISE EN SAC DES DOS CT	2
EMBALLER LES DOS	2
ALIMENTER L'INJECTEUR TC DES DOS	1
MARQUEUR DES DATES	1
EMBALLER DES DOS TENDRES	1
MISE EN SAC DES DOS TC	2
EMBALLEUR DE PRODUITS TC	1

MISE EN BOÎTES DES DOS TC	1
<b>EMBALLAGE de côtes de porc - 86700/86800</b>	<b>Nouvelle note</b>
ENSACHAGE DES CÔTES CRYOVAC	2
MISE EN SAC DE PIÈCES INDIVIDUELLES TENDRES	2
ENSACHAGE DOUBLE 2 PAR PAQUET	2
EMBALLAGES AVEC DIFFÉRENTES CÔTES	1
EMBALLER DES CÔTES CRYOVAC	1
EMBALLER DES PIÈCES INDIVIDUELLES TENDRES	1
EMBALLER DES CÔTES DE POITRINE	1
EMBALLER DES CÔTES VA	1
MARQUEUR DE DATE (CÔTES DE PORC)	1
OPÉRATEUR CRYOVAC CÔTES DE PORC	3
ASSISTANT D'OPÉRATEUR CRYOVAC	2
OPÉRATEUR MULTIVAC POUR LES CÔTES DE POITRINE	3
MISE EN SAC	1
ÉTIQUETEUSE MULTIVAC	1
EMBALLAGE MULTIVAC/BOÎTE	1
ALIMENTATION DE L'INJECTEUR DE PIÈCES DE CÔTES DE PORC TENDRES	1
<b>EMBALLAGE DES OS DE LA LONGE - 21800/23200</b>	<b>Nouvelle note</b>
OPÉRATEUR DE CRYOVAC	3
SÉPARATEUR / RÉARRANGER DES PRODUITS - OS DE LA LONGE	2
ENSACHEUR - OS DE LA LONGE	2
REMP LISSEUR - OS DE LA LONGE	2
MISE EN BOÎTES D'OS DE LA LONGE	1
<b>EMBALLAGE DE LA BOBINE - 86300/86400</b>	<b>Nouvelle note</b>
DES AISSELLES DÉTACHÉES (MISE EN BOÎTES, MISE EN SACS, EMBALLER)	2
EMBALLAGE DU COUSSIN D'AISELLE	2
INTRODUIRE LE PRODUIT DANS LE RÉSEAU	1
<b>EMBALLAGE PARTAGÉ - 86500/86600</b>	<b>Nouvelle note</b>
ÉTIQUETAGE PRÉ-PRIX (WAL-MART)	1
RÉORGANISER LE PRODUIT	2
RÉORGANISER L'ASSEMBLAGE DES BOÎTES	1
OPÉRATEUR CRYOVAC (MISC #2 & #5)	3
ASSISTANCE À L'OPÉRATEUR CRYOVAC N° 5	2
OPÉRATEUR DE MACHINE À SCELLER	5
PROSORT	1
CONCIERGE - NON COMESTIBLE	1
CONCIERGE - COMESTIBLE	1
MÉLANGEUR DE SAUMURE/INJECTEUR DE SAUMURE	1
OPÉRATEUR DE POMPE	3
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
LEADER	6
<b>EMBALLAGE DE CRÉDITS - 86100/86200</b>	<b>Nouvelle note</b>
EMBALLAGE ET PESAGE DES OS DU COU	1
INSÉRER LES ABATS - OS DU COU	1
INSÉRER LES ABATS - PATTES	1
EMBALLER DES PATTES / DES PATTES COUPÉES	1

NIVELEUR (EMBALLAGE ET PESAGE) PATTES/QUEUE/JARRET	1
EMBALLAGE DE BACON (AVEC LA PEAU)	1
OPÉRATEURS DE PURGE DE GAZ - OS DU COU ET DES PATTES	2
<b>COMPOSITION DES BOÎTES 19600/21500</b>	<b>Nouvelle note</b>
MACHINE À FORMER DES PLATEAUX	3
MACHINE À FORMER DES PLATEAUX POUR LES BOÎTES DE LONG (ZONE DE SCELLEMENT DES CONTENEURS)	3
<b>COMPOSITION DU COMBO 53600/53700</b>	<b>Nouvelle note</b>
COMPOSITION DU COMBO	2
<b>MÉLANGE DE COUPURES 13900/23900</b>	<b>Nouvelle note</b>
MÉLANGE DE COUPURES	2
COUPES POUR LA POUBELLE	1
INSPECTION DES COUPURES (BANDE TRANSPORTEUSE)	1
CHAUFFEUR ROUTIER	5
LEADER	6
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>BOÎTE DE COUPURES 83300/83400</b>	<b>Nouvelle note</b>
BOÎTE DE COUPURES 1 <sup>er</sup> /BOÎTE DE BACON 2 <sup>ème</sup>	1
CHAUFFEUR ROUTIER DE BOÎTES DE COUPURES	5
<b>PROTOCON 85500/85600</b>	<b>Nouvelle note</b>
INSPECTION DES MATIÈRES ÉTRANGÈRES/CLASSER LES ÉPINES	1
COUPER LES OS DE LA COLONNE VERTÉBRALE	3
COUPER LES OS DE L'AISELLE SUPÉRIEURE	3
BOITE PTFT/DMM70 Opérateur	2
PRÉSERVER LES OS DE TRANSFERT	1
<b>PRÉPARATION DE LONGES - 87900</b>	<b>Nouvelle note</b>
SÉLECTION DE LONGES	1
CHAUFFEUR ROUTIER	5
INSÉRER LES LONGES	1
ENLEVER LES PALETTES	2
RETIRER LES FAUX-FILETS/RETOURNER LES LONGES	2
ENLEVER LE FAUX MAIGRE / RETOURNER LES LONGES	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
DÉGRAISSAGE DE LA LONGE COUPÉE AU CENTRE AVEC WHIZZARD	3
MISE EN SAC DES FAUX-FILETS	2
EMBALLAGE DES CÔTES ET DES FILETS 1 <sup>er</sup> / EMBALLAGE DE CÔTES DE LONGES 2 <sup>ème</sup>	2
MISE EN SAC DES LONGES ET DES FILETS PAR CRYOVAC	2
OPÉRATEUR DE CRYOVAC	3
EMBALLAGE DES LONGES AVEC LES OS 1 <sup>er</sup> / EMBALLAGE DE LONGES SANS LES OS 2 <sup>ème</sup>	1
EMBALLAGE DES CÔTES ET DES FILETS 1 <sup>er</sup> / EMBALLAGE DE CÔTES DE LONGES 2 <sup>ème</sup>	1
OPÉRATEUR DE MACHINE À FORMER LES PLATEAUX	3
EMBALLER LES FAUX-FILETS	1
TRAVAILLER	2
<b>DÉCROCHAGE DU BACON - 78400/78500</b>	<b>Nouvelle note</b>
ALIMENTER LA MACHINE À DÉPOUILLER LE BACON	3
DÉPOUILLER LE BACON AVEC DES PATCHS	2

ALIMENTER LE JET D'EAU	1
RETIRER TA	2
INSPECTION FINALE/DÉCOUPE	2
CLASSER/COMBINER/TRAVAILLER	2
CHAUFFEUR ROUTIER	5
CONCIERGE	1
ESSUYER LA CONDENSATION	1
CLASSER/COUPER DU BACON	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>SPO - 84900</b>	<b>Nouvelle note</b>
TRANSPORTEUR DE PRODUITS	5
REPLISSAGE DES CAVITÉS	1
OPÉRATEUR DE MULTIVAC	3
EMBALLEUR DE BOÎTES	1
PALETTISATION DE BOÎTES	3
REPRISE ET VÉRIFICATION D'ÉTANCHÉITÉ	1
<b>DÉSOSSAGE DES LONGES - 15000/25000</b>	<b>Nouvelle note</b>
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
CONCIERGE - NON COMESTIBLE	1
TABLEAU DE CUMUL (VAT)	4
SCIE POUR LES FAUX-FILETS	3
INDEX DES LONGES / ESPACEMENT	2
RETIRER LES FILETS	4
DÉTACHER LES FILETS	4
DÉSOSSER/TRANSFÉRER LES FAUX-FILETS	3
COUPER DES FAUX-FILETS	3
ENLEVER LA LAME POUR LES OS ET LA VIANDE	4
ALIGNEMENT DES LONGES POUR LA SCIE LÉGÈRE	1
MARQUER L'ÉPINE DORSALE - SCIE HYDRAULIQUE	4
ESPACER DES LONGES	2
RETIRER L'ÉPINE DORSALE - COUTEAU DROIT	3
RETOURNER LES LONGES	1
RETIRER DES CÔTES DE LONGES ET RIBLETTE	4
ÉPLUCHAGE DE LA CÔTE DE LONGE	2
PASSAGE DES CÔTES DE LONGES DANS LA SCIE À RUBAN	3
ENLEVER LA BANDE DE BACON	2
ENLEVER LES OS DU BOUTON	3
ENLEVER LES FAUX MAIGRES	3
DÉGRAISSAGE DE LA LONGE	3
COUPE FINALE	2
RÉVISION DE LA LONGE DÉSOSSÉE	1
RÉVISION DE LA LONGE DÉSOSSÉE (COSTCO)	1
CONTENEURS À DÉCHETS	1
TABLE DE REJET #2	2
<b>EMBALLAGE DES LONGES - 84700/84600</b>	<b>Nouvelle note</b>
MISE EN BOÎTE, PESAGE, EMBALLAGE, PESAGE DES CÔTES DE LONGE	2
MISE EN SAC DES FILETS	2
EMBALLER LES FILETS	1



FILETS MULTIVAC	3
PALETTISATION/PESAGE DE FILETS DANS DES BOÎTES	2
ENSACHAGE DES FAUX-FILETS	2
ENSACHAGE DES LONGES	2
OPÉRATEUR DE CRYOVAC	3
CÔTES DE LONGE CRYOVAC	3
ÉTIQUETTE SÈCHE/LONGE	1
PLACER LES LONGES DÉOSSÉES, LES FAUX-FILETS, ETC. E	
BOÎTES	1
ASSISTANT OPÉRATEUR CRYOVAC	2
ALIMENTER INJECTEUR TC	1
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
MISE EN SAC/EMBALLAGE FAUX MAIGRE	1
OPÉRATEUR MULTIVAC DE CÔTES DE LONGE	3
EMBALLER EN SACHETS	1
ÉTIQUETEUR MULTIVAC	1
ENSACHER MULTIVAC/BOÎTE	1
<b>FILETS D'EXPORTATION - 84700/84600</b>	<b>Nouvelle note</b>
MÉLANGER LA SAUMURE	3
DATER LES LONGES/FILETS/FAUX-FILETS	1
SANGLER DES BOÎTES DE LONGES ET DE FILETS	1
MISE EN BOÎTES - FILETS	2
LIVRER LES BOÎTES TC	1
<b>DÉOSSAGE DU JAMBON - 15502/25502</b>	<b>Nouvelle note</b>
DÉPOUILLER LES JAMBONS	3
DÉGRAISSER LES JAMBONS	3
PERSONNE QUI DÉOSSE LE SACRUM	4
SACRUM / DOS	4
CÔTÉ (INTERNE) DU MUSCLE	4
CAP INTÉRIEUR	4
OS DU CORPS/DES PATTES	6
RÉTIRER LES ARTICULATIONS	4
COUSSIN/PETITE/JARRET	4
MEMBRANE INTERNE	2
MEMBRANE DE COUSSIN	2
MEMBRANE DU COUDE	2
PETITE MEMBRANE	2
MEMBRANE ÉPAULE LT.	2
LIGNE DE SERVICE (CHAUFFEUR ROUTIER)	5
CHAUFFEUR ROUTIER PRINCIPAL	5
CONCIERGE (COMESTIBLE)	1
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
LEADER	6
CUISEURS DE JAMBON	3
JETER LE JARRET INFÉRIEUR	1
<b>Formation - 45700/46700</b>	<b>Nouvelle note</b>
AIGUISEURS DE COUTEAUX	5
FORMATEURS	5
OPÉRATEUR GÉNÉRAL (SALLE DES COUTEAUX)	6

<b>ABATTAGE</b>	
<b>COURS INTÉRIEURES 10100/12300/52501</b>	<b>Nouvelle note</b>
GUIDER LES COCHONS - PAR HEURE	5
GUIDER LES COCHONS - FORMATION À L'HEURE	5
LAVAGE DE CAGE	1
ASSISTANTS EN CHARGE DU BÉTAIL DANS LES COURS	5
TECHNICIEN D'ÉTOURDISSEMENT	5
<b>PARTIE AVANT 10522</b>	<b>Nouvelle note</b>
GUIDER LES COCHONS VERS L'IMMOBILISATEUR	4
OPÉRATEUR DE CHAMBRE	5
ASSISTANTS DE CHAMBRE	5
EMPRISONNER LES COCHONS	5
PERCER LES COCHONS	5
S'OCCUPER DES MACHINES D'ÉCHAUDAGE ET D'ÉPILAGE	4
TABLES DE LICOU ET SALLE DES CHARIOTS	7
ASSISTER L'INDEXATEUR	2
MONITEUR DE SENSIBILITÉ	5
ENLEVER LES SABOTS DES PATTES ARRIÈRE	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
<b>ABATTAGE 10523</b>	<b>Nouvelle note</b>
COUPER LES PATTES ARRIÈRE	2
RASER LES ÉPAULES ENLEVER LES SABOTS	2
RASER LE JAMBON ENLEVER LES SABOTS	2
RASER LES VENTRES (CÔTÉS)	2
ASPIRATION À LA VAPEUR DU JAMBON	1
COUPER LES PATTES AVANT	2
DÉCOUPE DES PLAIES DES BARRES	2
CASSE-COU / LACHER LES TÊTES	5
AIDER À L'INSPECTION DES TÊTES / ENLEVER LES OREILLES NON COMESTIBLES	4
DÉPOUILLER L'ÉPAULE	2
COUPER LES CÔTES DE LA POITRINE	4
OUVREUR DE VENTRE	4
PLACER DES CROCHETS DANS LE VENTRE	1
AUTO-RECTUM	4
LACHER/DÉSCENDRE LES RECTUMS	1
ARRACHER LES TRIPES	7
INSPECTION DES ENTRAILLES / COUPE	5
RECONDITIONNER DE RÉFRIGÉRATEURS À REFROIDISSEMENT RAPIDE	3
RAIL DE TRAVAIL DE RETENUE	6
OUVRIR LES PORCS/ENLEVER LES CROCHETS	6
RENDRE LES CROCHETS DU VENTRE	1
OPÉRATEUR D'ASPIRATEUR À VAPEUR (SACRUM)	1
ENLEVER LES VOIES URINAIRES	1
COUPER LE COU	2
LAVEUR DE POUSSIÈRE D'OS COUPEUR	2
COUPEUR DE RAIL D'EXTRÉMITÉ	7

ENLEVER LES REINS	2
ENLEVER LE SAINDOUX	5
RACLER LE SAINDOUX/LE CŒUR /LA GRAISSE	2
COUPER LES HAMPES ET L'AORTE	2
ENLEVER LA COLONNE	1
TRIER ET ESPACER LES PORCS (POUSSER LES PORCS DANS LE RÉFRIGÉRATEUR)	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
FORMATION	1
CONCIERGE	1
ALIMENTATEUR DE LIGNE / RÉFRIGÉRATEUR À REFROIDISSEMENT RAPIDE	2
INSPECTION FINALE DE LA CARCASSE	2
<b>VISCÈRES 13000/23000</b>	<b>Nouvelle note</b>
ENLEVER LES CŒURS	2
COUPER LES FOIES / LES POUMONS	2
COUPER L'ESTOMAC	2
LAVEUR DE CŒUR/LANGUE	2
ALIMENTATION DE LA MACHINE À ESTOMAC (PURGE)/DÉCOUPAGE	1
LAVER/INVERSER L'ESTOMAC	2
GARDER LE PANCRÉAS	2
EMBALLER DU CŒUR	2
CHAUFFEUR ROUTIER DE VIANDES DIVERSES	5
ENLEVEZ LES RATES	2
COUPE EN COURONNE DU RECTUM	2
GARDER LE RECTUM (INTESTIN)	2
GARDER LE RECTUM (SÉPARER LE GRAS ET COUPER)	2
GARDER LE RECTUM (EMBALLER)	2
FORMATION	1
<b>LIGNE DE TÊTE 13000/23000 suite</b>	<b>Nouvelle note</b>
LAVAGE/RENFILAGE DES MUSEAUX	1
COUPE DE TÊTES / RETIRER LES TÊTES	1
ENLEVER LES LANGUES	2
CLOUER LES TÊTES / REMPLIR LES PANIERS	2
COUPER LES LANGUES	2
COUPER LES MARQUES DE MORSURE SUR LA LANGUE / EMBALLAGE	2
MARQUER LE MUSEAU	2
COUPER LES MUSEAUX ET LE BOUT DU MUSEAU	2
SÉPARER LE MUSEAU MAIGRE	2
ARRONDIR DES TÊTES (DÉPOUILLER DES TÊTES)	2
GARDER LES OREILLES ET LES PATTES	2
MARQUER DU TEMPLE	2
ENLEVER LA VIANDE DU TEMPLE	2
CISELER DES TÊTES	2
EXTRACTION A LA MACHOIRE	1
PLATE-FORME OPÉRATIONNELLE POUR LES TÊTES	1
DES TÊTES POUR LES JOUES	2
COUPER JOUE	2

COUPER L'ARRIÈRE DE LA TÊTE	2
COUPER DE LA TÊTE	2
EMBALLAGE DES OREILLES NON COMESTIBLES	2
CHARGEUR DE CAISSES	2
PLACEUR DE BOÎTES	2
MÉLANGEUR	2
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6

### **RÉUTILISATION**

<b>SANG 11300</b>	<b>Nouvelle note</b>
OPÉRATEUR DE SALLE PLASMA	5
INSTALLATION DE SÉCHAGE ET EVACUATION DU SANG	5
<b>COMESTIBLE 12000</b>	<b>Nouvelle note</b>
OPÉRATEUR DE LARDERIE	5
<b>NON COMESTIBLE 10900</b>	<b>Nouvelle note</b>
OUVRIER DE CUISINE SECTEUR NON ALIMENTAIRE	5
OPÉRATEUR DE SALLE DE CONDAMNATION	5
ASSISTANT OPÉRATEUR DE RÉUTILISATION	5
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
OPÉRATEUR DU VOTATOR	4
LEADER	6

### **EXPÉDITION**

<b>STOCKAGE DES BOÎTES 51700/83200</b>	<b>Nouvelle note</b>
MANIPULATEURS DE BOÎTES	4
LEADER	6
<b>TRANSPORT 32100/51600/72000/51400</b>	<b>Nouvelle note</b>
CONDUCTEUR DE MONTE-CHARGE DANS UN CONGÉLATEUR - BOÎTES	5
OPÉRATEURS DE MONTE-CHARGE ET DIVERS - COMBOS	5
LEADER	6
OPÉRATEUR GÉNÉRAL	6
EXPORTATION/APPLICATION D'ÉTIQUETTES/EMBALLAGE DE PALETTES	3
CHARGEUR DE CAMIONS	3
OPÉRATEUR DE SOUTIEN	3
CONCIERGE	1
<b>ENTREPÔT - 12700</b>	<b>Nouvelle note</b>
CHARIOT ÉLÉVATEUR D'ENTREPÔT	5
COMMIS DE MAGASIN	3
MEMBRE DE L'ENTREPÔT	3

## ANNEXE II

### Semaine de travail de 7 jours

Pour les départements ou divisions fonctionnant selon une semaine de travail de sept (7) jours, les dispositions suivantes s'appliquent. Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf si elles entrent en conflit avec les dispositions de l'annexe III. Dans ce cas, les dispositions de l'annexe III s'appliquent.

#### 1. Heures de travail

- a. La semaine normale de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant le lundi et se terminant le dimanche.
- b. Les horaires de travail seront basés sur les éléments suivants :
- c. (1) Quatre (4) jours de dix (10) heures du lundi au jeudi ; (2) trois (3) jours de dix (10) heures du vendredi au dimanche.
- d. Heures supplémentaires : Pour les employés travaillant selon un emploi du temps de 7 jours par semaine, les employés seront payés une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération pour les heures travaillées en dehors des quarante (40) heures de toute la semaine de travail.
- e. Pour les employés travaillant dans le cadre du programme de sept jours par semaine, le travail de plus de douze (12) heures au cours d'une journée de travail est volontaire.
- f. Pour les employés travaillant selon emploi du temps de sept jours par semaine, les heures travaillées comprennent les heures payées pour les jours fériés qui tombent un jour de travail normalement prévu, les vacances, les congés pour fonctions de juré ou les congés funéraires.
- g. Pour les employés travaillant selon emploi du temps de 7 jours par semaine, les heures supplémentaires seront rémunérées une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération pour tout employé ayant un horaire de quatre (4) jours qui travaille l'un des autres jours, à condition que l'employé ait déjà travaillé toutes les heures d'emploi du temps de quatre (4) jours.
- h. La rémunération du samedi et du dimanche, s'ils font partie de l'emploi du temps régulier de l'employé, sera la même que celle de tout autre jour.

#### 2. Garantie

- a. Pour les employés travaillant dans un programme de quatre (4) jours, la garantie est de trente-six (36) heures le quatrième jour du programme. Toutes les autres dispositions de l'article IX du contrat sont applicables.
- b. Pour les employés travaillant emploi du temps de trois (3) jours, la garantie est de trente-six (36) heures travaillées sur l'emploi du temps de trois (3) jours. Les heures travaillées en dehors de ces trois (3) jours ne seront pas prises en compte dans la garantie. Toutes les autres dispositions de l'article IX du contrat sont applicables.
- c. Pour les employés qui travaillent selon l'emploi du temps de sept (7) jours par semaine, les heures de vacances et de jours fériés payés qui tombent un jour de travail normal, ainsi que les congés funéraires, compteront dans la garantie. Les jours fériés qui tombent en dehors de l'horaire normal de travail ne sont pas pris en compte dans la garantie, même s'ils sont travaillés

#### 3. Congés

Pour les employés travaillant selon l'emploi du temps de sept jours, les jours fériés qui tombent un jour de travail normalement prévu sont rémunérés à raison de dix (10) heures de salaire normal. Les jours fériés qui ne tombent pas un jour de travail normalement prévu sont rémunérés à raison de huit

(8) heures normales. Les employés travaillant selon l'emploi du temps de trois (3) jours de dix (10) heures ont tous les jours fériés à la date du jour férié.

4. Indemnité pour fonctions de juré :

Pour les employés travaillant uniquement selon l'emploi du temps de sept jours, l'article XII, section 7, est modifié comme suit : « jusqu'à un maximum de dix (10) heures ». Toutes les autres dispositions de l'article XII, section 7, s'appliquent.

5. Licenciement/Recrutement :

Normalement, la mise à pied a lieu le vendredi et le retour au travail commence le lundi. L'emploi du temps de la semaine de travail comprimée sera intégré à l' « activité normale de mise en disponibilité/réintégration », comme indiqué ci-dessous :

- a. Les employés qui passent d'un emploi du temps traditionnel à un emploi du temps de trois (3) jours de travail de dix (10) heures ou d'un emploi du temps de quatre (4) jours de dix (10) heures seront déplacés au début du quart de travail de la semaine de travail suivante qui suit la semaine de travail au cours de laquelle la mise à pied a eu lieu.
- b. Les employés qui passent d'un emploi du temps traditionnel ou d'un emploi du temps de quatre (4) jours de dix (10) heures à un emploi du temps traditionnel ou à un emploi du temps de quatre (4) jours de dix (10) heures le font de la manière habituelle.
- c. Les employés qui passent à un emploi du temps traditionnel ou à un emploi du temps de travail de quatre (4) jours de dix (10) heures à partir d'un emploi du temps de travail de trois (3) jours de dix (10) heures seront déplacés au début du roulement de travail de la prochaine semaine de travail prévue à l'horaire qui suit la semaine de travail au cours de laquelle la mise à pied a lieu, à condition qu'ils aient au moins deux (2) jours de congé entre les roulements de travail.

6. Les dispositions relatives à la semaine de travail de 7 jours sont applicables à la viande prête à la vente et aux salles de préparation. À l'avenir, elles pourront être appliquées aux éléments de traitement ultérieur selon le n° 7. La semaine de travail de 7 jours ne s'applique pas aux sections d'abattage, de découpe, de désossage du jambon ou de la longe.

7. Si la Société demande que les dispositions relatives à la semaine de travail de 7 jours soient prises en considération dans un département existant autre que ceux mentionnés ci-dessus, la Société et le Syndicat se rencontreront pendant la durée de la présente convention pour discuter de sa conception et de sa mise en œuvre. Toutefois, l'emploi du temps ne peut être utilisé que si la majorité des employés dont les horaires de travail doivent être modifiés votent en faveur du nouvel emploi du temps.

**OBJET : Orientation des employés**

La société accepte de permettre, lors de l'orientation des nouveaux employés, à un représentant du Syndicat de discuter du rôle du Syndicat au sein de l'usine de Beardstown.

**OBJET : Employés à temps partiel**

Dans des circonstances normales, les employés à temps partiel seront sollicités pour compléter le personnel à temps plein et pour remplacer la rotation, l'absentéisme et les vacances. Dans des circonstances normales, les employés à temps partiel seront sollicités comme remplaçants pour le deuxième roulement. Si des conditions relatives à l'utilisation des employés à temps partiel qui n'avaient pas été prévues lors des négociations menant à la présente convention surviennent, la Société et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour résoudre ces questions imprévues.

**Fonds multiculturels**

Lors de la ratification du présent accord, la Société accepte de mettre à disposition 30 000 \$ pour des activités de diversité multiculturelle. Chaque 1er janvier et par la suite, la société mettra à disposition un montant supplémentaire pour porter le montant inutilisé disponible à 30 000 \$.

**OBJET : Comité des accidents du travail**

Renouveler le panneau pour la durée du contrat

**APPENDICE A  
FORMATEURS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Les exigences minimales d'un soumissionnaire retenu sont les suivantes :

1. Bonne participation. Un employé ayant une lettre d'absence excessive ou une suspension active (moins d'un an) ne sera pas placé dans un poste en vertu de la politique d'absence non excusée.
2. Le poste de travail ne sera pas offert aux employés ayant fait l'objet d'une suspension active (moins d'un an) pour rendement au travail, non-respect des instructions, etc.
3. Bonne maîtrise du couteau droit et du couteau Whizzard ou capacité à apprendre rapidement le couteau Whizzard. Le soumissionnaire gagnant aura des compétences en matière de couteau dans les classes 1, 2, 3 et 4 dans le domaine particulier et aura la capacité d'apprendre rapidement d'autres emplois.
4. Bonnes capacités de communication.
5. capacité à former efficacement.
6. D'excellentes habitudes de sécurité.

La Société et le Syndicat examineront le dossier d'un soumissionnaire qui est rejeté sur la base de ses qualifications passées. Si les personnes intéressées ont des qualifications similaires, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Les formateurs seront tenus de maintenir ces qualifications. Dans le cas où un formateur ne serait pas en mesure de maintenir ces qualifications, l'entreprise rencontrera cet employé et un représentant syndical. L'objectif de cette réunion sera d'essayer d'aborder les domaines spécifiques à améliorer. Si l'employé n'est toujours pas en mesure de maintenir ces qualifications, l'entreprise peut disqualifier l'employé du poste de formateur et le placer dans un poste vacant.

## **APPENDICE B**

### **FORMATEURS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Tâches et responsabilités : Dans le cadre des politiques, procédures et programmes autorisés de la société, le formateur est responsable de ce qui suit :

#### A. Général

1. Organiser, former et motiver les subordonnés.
2. Mettre en œuvre et maintenir les politiques de sécurité de la société.
3. Faire un rapport verbal au superviseur chaque jour sur les performances et les progrès des employés en cours de formation.
4. Il fait preuve à tout moment de bon sens, d'initiative, de fiabilité, de ponctualité et de suivi.
5. Il est responsable de la mise en œuvre des procédures de contrôle établies.

#### B. Opérationnel

1. Responsable de la formation de base en coutellerie, sciage, emballage, croisement, etc., pendant la période de formation de tous les nouveaux arrivants dans leurs domaines respectifs.
2. S'assurer que les nouveaux employés atteignent un niveau acceptable de compétences en matière de couteaux, c'est-à-dire l'affûtage correct et efficace des couteaux, l'entretien adéquat de l'acier et les habitudes de travail sécuritaires.
3. S'assurer que les nouveaux employés atteignent un niveau acceptable de compétences en matière de sciage, d'emballage et de manutention, selon le cas.
4. Surveiller les performances des employés et faire des recommandations sur les types d'emplois pour lesquels l'individu est le mieux adapté.

#### C. Relations de travail avec :

Le coordinateur de la formation : réunions mensuelles pour définir les programmes et activités de formation.

Formateur en soutien à la direction : travailler ensemble pour former efficacement les nouveaux employés.

Superviseur : reçoit des instructions quotidiennes et recueille les rapports.

Dans le cas où un formateur est incapable, selon le jugement de la Société, d'accomplir les tâches et de remplir les responsabilités d'un formateur, la Société rencontrera cet employé et un représentant du Syndicat. L'objectif de cette réunion sera d'essayer d'aborder les domaines spécifiques à améliorer. Si l'employé continue à ne pas être en mesure d'accomplir ces tâches, la société pourra le disqualifier du poste de formateur et le placer dans un poste vacant.

Avant de modifier les fonctions et responsabilités énumérées ci-dessus, la société rencontrera le syndicat pour examiner les changements. La société veillera à ce que tous les employés soient informés du changement de responsabilités ou de fonctions.



## **APPENDICE C**

### **ORIENTATION ET FORMATION**

Après la période d'orientation et de formation, le nouvel employé ou l'employé réaffecté sera adressé à un collègue qualifié, c'est-à-dire une personne qui effectue actuellement le travail et qui est compétente et a suffisamment d'aptitudes pour former cette personne (communément appelé « système de compagnonnage ») et qui lui fournira une formation au cours de son travail. Il travaillera avec cette personne jusqu'à ce que le formateur gestionnaire détermine que cette personne est suffisamment compétente pour effectuer le travail complet. Avant de prendre cette décision, le formateur gestionnaire rencontrera l'employé qualifié rémunéré à l'heure, le formateur rémunéré à l'heure et le superviseur pour obtenir un retour sur la décision.

Au début, l'employé qualifié et l'apprenti ne doivent pas effectuer le travail complet, mais à eux deux, ils doivent être capables de réaliser le travail d'une personne.

Au fur et à mesure que l'apprenti devient plus compétent, l'employé qualifié peut travailler avec plus d'une personne. Par exemple, il peut y avoir deux apprentis quasi-qualifiés, l'employé qualifié peut donc s'occuper des deux personnes.

Et, par exemple, à eux trois, ils peuvent compter pour deux personnes, mais il n'y aura certainement jamais un incident au cours duquel le formateur devra réaliser 100% des tâches et essayer de former en même temps. Il n'y aura jamais non plus d'incident au cours duquel le stagiaire devra faire 25 %, 50 % ou 75 % du travail et être embauché à ces pourcentages, mais il fera ce que son niveau de compétence lui permettra de faire en toute sécurité

## **APPENDICE D FORMATEURS**

La Société et le Syndicat conviennent que les besoins en formation évoluent avec le temps.

En vigueur dès la ratification :

- L'entreprise déterminera le nombre de formateurs par le D. d'Orientation et des formateurs.
- L'entreprise déterminera les compétences nécessaires conformément à l'annexe A. Des compétences supplémentaires seront intégrées en raison des besoins démographiques et de formation de la main-d'œuvre.
- Les compétences des formateurs actuels seront évaluées par un comité composé de l'agent de liaison du Syndicat pour la sécurité, du responsable de la formation et d'un second responsable d'équipe défini par la Société.
- Si les personnes concernées ont des compétences égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- Ce conseil se réunira selon les besoins pour évaluer les questions de formation.
- Les compétences des formateurs seront évaluées en permanence afin de déterminer si des changements doivent être apportés en fonction de la démographie de la main-d'œuvre. Cela peut nécessiter des changements dans les titres des postes de formateurs et/ou dans les équipes de travail.

## **LETTRE D'ENTENTE SOUSSIONNER POUR DES EMPLOIS**

Les parties ont eu suffisamment de discussions concernant l'admissibilité du processus d'appel d'offres. Dans le but d'accélérer le processus, les parties conviennent que le troisième (3<sup>ème</sup>) poste vacant créé par le transfert d'un employé à un poste de soumission sera comblé par un nouvel employé ou par l'affectation d'un employé non positionné. Toutefois, si ce poste vacant est de grade 4 ou supérieur, il sera affiché conformément aux procédures d'appel d'offres contenues dans la présente Convention.

## **LETTRE D'ENTENTE COMMISSION MIXTE PATRONALE-SYNDICALE**

La Société et le Syndicat, afin d'améliorer la communication et les relations patronales-syndicales, conviennent d'établir un conseil patronal-syndical. Les sujets abordés comprendront, sans s'y limiter, les questions de main-d'œuvre multiculturelle, l'indemnisation des travailleurs et l'environnement de travail. Cette réunion sera composée de quatre (4) participants de la Société et du Syndicat. La société sera composée du Directeur Général ou de la personne désignée et du Directeur des Ressources Humaines ou de la personne désignée. Les autres participants de la société seront affectés en fonction des besoins. Le Syndicat est composé du Président du Syndicat ou de la personne désignée et du secrétaire-trésorier ou de la personne désignée. Les autres membres du Syndicat sont affectés en fonction des besoins. Le conseil se réunit au moins une fois par trimestre à une date et une heure convenue par les deux parties.

**LETTRE D'ENTENTE  
RYTHME DE LA LIGNE**

L'entreprise informera le Syndicat des changements de cadence avant de procéder à ces changements.

## **LETTRE D'ENTENTE CALCUL DE L'HONORAIRE MÉDICAL**

La présente lettre d'entente est rédigée et exécutée entre la Swift Pork Company pour son usine de transformation du porc à Beardstown, Illinois, ci-après appelée la « Société », et le Syndicat des Travailleurs de l'Alimentation et du Commerce District Local 431, ci-après appelée le « Syndicat ».

Le point de départ de la projection des coûts des sinistres est constitué par les 12 mois les plus récents de données sur les sinistres, généralement de juin à mai d'une année donnée, et comprend tous les coûts administratifs applicables. À partir de ce point de départ, la Société projette les coûts des sinistres de la période de référence jusqu'au 31 décembre de l'année en cours de tarification, en effectuant un certain nombre d'ajustements. Tout d'abord, la société tient compte de l'inflation médicale ou « tendance ». La Société détermine la tendance médicale en formulant des hypothèses actuarielles basées, entre autres, sur l'inflation des coûts médicaux, l'historique des sinistres de la Société, toute augmentation anticipée des coûts administratifs et le temps écoulé entre la période de référence et la période d'évaluation (par exemple, la projection sur 18 mois peut nécessiter l'application d'un chiffre de tendance annuelle multiplié par 1,5). Ensuite, la société applique l'impact estimé de toute modification de la conception de son régime d'avantages sociaux et/ou de toute autre initiative susceptible d'affecter les coûts des sinistres. Troisièmement, le montant prévu des suppléments (par exemple, tabac, conjoint, etc.) sera déduit du coût prévu des sinistres, ce qui donnera le « coût prévu des sinistres ajusté ». Quatrièmement, les coûts des sinistres projetés ajustés sont convertis en un coût PEPM (par employé par mois) et répartis sur une structure à 4 niveaux basée sur le coût relatif des 4 niveaux et l'inscription réelle par niveau.

Les cotisations hebdomadaires des employés par niveau sont, au total, égales à vingt-cinq pour cent (25 %) des coûts projetés du régime. (« Taux de cotisation hebdomadaire »).

Les parties se rencontreront en juillet de chaque année pour examiner les calculs actuariels et les hypothèses utilisées pour établir les cotisations hebdomadaires des employés. Les projections peuvent être révisées pour s'assurer qu'elles ont été réalisées conformément aux normes actuarielles en vigueur. Toutes les informations, y compris les projections de sinistres, les calculs de tendances, les modifications de la conception du régime, les initiatives en matière de prestations ou toute autre information pertinente utilisée dans les calculs de la société, peuvent être examinées au cours de cette réunion.

En outre, les parties se rencontreront à nouveau pour discuter de l'utilisation des avantages, des initiatives en matière d'avantages et d'autres mesures d'économie.

À compter du 1er janvier 2017, la Société mettra une option de compte de dépenses flexible (FSA) à la disposition des employés couverts par une convention collective entre la Société et le Syndicat. Les employés auront la possibilité de choisir un montant pour contribuer à leur FSA pendant la période normale.