

PROPOSITIONS INITIALES DE L'ENTREPRISE  
TRANSFORMATEURS DE PORC DE QUALITÉ, INC.  
ET  
Section locale 663 des TUAC

4. Article 17 : Ancienneté

Article 5, sous-partie (f) : Supprimer « six (6) mois consécutifs » et remplacer par « trois (3) mois consécutifs ».

5. Article 17 : Ancienneté

Supprimer le sous-paragraphe 3(a).

**Ligne rouge :**

**ARTICLE 17  
ANCIENNETÉ**

L'ancienneté prévaudra en cas de promotion, de rétrogradation, de mutation, de création d'emploi, de licenciement, de rappel, de reclassement et dans tous les cas d'augmentation ou de diminution des effectifs. Les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité, tandis que les employés ayant le moins d'ancienneté seront contraints de choisir. Les qualifications de l'employé pour exercer le poste ou apprendre le travail seront prises en considération. Les procédures d'application de l'ancienneté sont décrites dans les sections suivantes de cet article.

Section 1. Ancienneté. Un employé n'acquiert aucun droit d'ancienneté avant d'avoir effectué soixante (60) jours ouvrables, période durant laquelle il est considéré comme un employé en période d'essai. La période d'affectation à un poste alternatif ou de réadaptation n'est pas comptabilisée dans la période d'essai. Les employés seront informés par écrit du début et de la fin de leur période d'affectation, précisant le nombre de jours non comptabilisés. Il est entendu que la Société peut, à sa seule discrétion, sanctionner ou licencier un employé en période d'essai. Une fois la période d'essai terminée, la date d'ancienneté sera la date d'embauche. Si plusieurs employés sont embauchés le même jour, leur ancienneté sera établie par les quatre derniers chiffres de leur numéro de sécurité sociale, le plus élevé en premier et dans l'ordre décroissant.

Section 2. Départements. L'usine sera divisée en départements. En cas d'expansion future ou de changements majeurs dans les opérations, la Société pourra créer de nouveaux départements ou modifier les départements existants.

Section 3. Offre d'emploi.

(a) Tous les employés se verront attribuer un emploi à la fin de leur période d'essai.

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

- (b) Lorsque des postes permanents sont offerts dans un service, ils doivent être affichés simultanément dans le service et dans toute l'usine pendant au moins 48 heures.
- (c) L'employé le plus ancien du département qui postule pour le poste bénéficiera d'un délai raisonnable pour apprendre le travail.
- (d) Si aucun employé du service ne soumet d'offre et qu'il y a un travailleur général qualifié dans le service, cet employé se verra attribuer le poste après une conférence entre le directeur des ressources humaines et le représentant commercial du syndicat.
- (e) L'employé le plus ancien de l'usine qui postule pour le poste bénéficiera d'un délai raisonnable pour apprendre le travail.
- (f) Les postes vacants au tableau d'usine seront pourvus par affectation ou par de nouveaux employés. Si l'entreprise décide temporairement de ne pas pourvoir les postes vacants par de nouveaux employés, ces postes seront pourvus au jour le jour par des employés non permanents.
- (g) Toutes les enchères doivent être effectuées par l'employé qui effectue réellement l'enchère et toutes les informations requises doivent être remplies sur le formulaire d'enchère, telles que le service, le nom, le numéro d'identification de l'employé et doivent être signées.
- (h) Les employés absents peuvent déposer leur candidature par téléphone ou à l'aide d'une carte de candidature. Ils peuvent appeler le service du personnel pour déposer leur candidature. Ils doivent indiquer leur nom, leur service et leur matricule. Les formulaires de candidature doivent être obtenus auprès du service du personnel, du représentant commercial, du responsable d'unité ou d'un délégué syndical. Les employés qui déposent leur candidature par correspondance doivent être en mesure de se présenter à leur nouveau poste dans un délai de soixante (60) jours calendaires.
- (i) Le soumissionnaire retenu reçoit le taux le plus élevé entre l'ancien et le nouvel emploi pour les jours fériés et les jours de vacances qui surviennent avant le déménagement de l'employé.
- (j) Une fois le travail attribué, le poste du soumissionnaire sera publié.
- (k) Un employé peut annuler une offre dans les cinq (5) jours suivant son attribution, mais ne peut ensuite pas soumissionner à nouveau pendant trois (3) mois et retourne à son ancien emploi.
- (l) Si l'employé ayant la candidature du service n'est pas muté avant la fin de la cinquième semaine, la Société paiera le salaire le plus élevé entre l'ancien et le nouveau poste et garantira que l'employé sera muté au plus tard au début de la neuvième semaine.
- (m) L'entreprise emploiera au moins vingt-sept (27) spécialistes de département. Une fois qualifiés pour le poste le plus élevé de leur secteur, ils recevront le grade correspondant. Une fois qualifiés pour tous les postes de leur secteur, ils recevront un grade supérieur au

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

grade le plus élevé de leur secteur. Les titulaires d'un poste de spécialiste de département (SD) percevront leur salaire complet 90 jours après l'obtention du poste.

- (n) Les employés peuvent postuler à un emploi en usine une fois tous les cent quatre-vingts (180) jours calendaires et à un emploi en service une fois tous les quatre-vingt-dix (90) jours calendaires. Les employés peuvent toujours postuler jusqu'au grade 4 ou supérieur.
- (o) Si un emploi est en activité pendant soixante (60) jours civils, l'emploi devient permanent et sera affiché au ministère.
- (p) Les employés qui possèdent des emplois à rémunération accélérée et qui postulent pour un emploi de niveau 3 ou supérieur conserveront le taux accéléré jusqu'à leur transfert vers un nouvel emploi, auquel moment le taux de progression s'appliquera.

Section 4. Qualification. Les employés postulant à des postes nouveaux ou vacants recevront une formation juste et impartiale sur les tâches du poste et auront la possibilité de démontrer leurs compétences par leur performance. Si, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, un employé démontre une aptitude insuffisante ou est incapable d'apprendre le poste, il peut être exclu de ce poste et peut prétendre ou être contraint d'occuper tout poste vacant du service ayant passé le cycle de recrutement. Les employés qui postulent à un nouveau service et qui sont exclus de ce nouveau poste retourneront dans le service d'où ils postulaient s'il n'y a aucun poste vacant du service auquel ils pourraient prétendre ou être contraints d'occuper.

- (a) Les employés qui ne sont pas pleinement qualifiés peuvent être utilisés pour des travaux dans la mesure de leurs capacités.
- (b) Une fois qu'un employé est jugé qualifié, son ancienneté est prise en compte au même titre que celle des autres employés qualifiés. Le niveau de compétence à un poste ne doit pas primer sur l'ancienneté de la hiérarchie lorsqu'il s'agit de pourvoir des postes.

Section 5. Responsabilité des postes. Chaque employé doit être titulaire d'un poste spécifique avec un intitulé de poste approprié ou d'un poste de travail général. Les postes de travail général servent à pourvoir les postes vacants. Les postes sont pourvus par des travailleurs généraux selon leur ancienneté et leurs compétences.

- (un) Si le travail de l'employé est en exploitation, l'employé doit y travailler, sauf si :
  - (1) Il s'agit de l'employé le moins expérimenté et le moins compétent disponible pour effectuer un autre travail pour lequel il n'existe pas de remplaçant, ou
  - (2) La société a choisi d'interrompre temporairement son appel d'offres.
- (b) Si le poste de l'employé nécessite des heures supplémentaires, il doit les effectuer. Cependant, s'il ne souhaite pas en faire, il peut demander à sa hiérarchie de les proposer à des volontaires. Les volontaires seront recrutés en priorité au sein du service. En l'absence de volontaires disponibles, des volontaires pourront être recrutés au sein de

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

l'usine. Les compétences et l'ancienneté détermineront qui aura droit aux heures supplémentaires. Si personne ne se porte volontaire pour les heures supplémentaires, le titulaire du poste devra les effectuer.

- (c) Pour le travail du samedi, si le poste de l'employé est en activité, il doit y travailler. Cependant, des volontaires peuvent être autorisés à travailler sur le poste d'un employé prévu si celui-ci préfère ne pas travailler. Les volontaires seront recrutés en priorité au sein du service ; en l'absence de volontaires disponibles, des volontaires pourront être recrutés à l'usine. Les compétences et l'ancienneté détermineront qui sera autorisé à travailler le samedi. La supervision affichera les offres de volontaires pour le travail du samedi avant la fin du quart de travail du vendredi. Les employés seront informés avant la fin de leur quart de travail de leur statut de travail pour le samedi. Si aucun volontaire ne se porte volontaire pour le travail du samedi, le responsable du poste devra effectuer le travail du samedi.
- (d) Lorsqu'un responsable d'emploi est remplacé le vendredi (sauf pour les vacances) par un ouvrier général et que la supervision l'informe que son emploi est à pourvoir le samedi, il doit travailler le samedi ou se voir offrir un poste pour un bénévole. L'ouvrier général ne peut pas réclamer le poste pour le samedi.
- (et) Les employés peuvent être relevés de leurs postes permanents et réaffectés à des postes vacants ou à des postes vacants en l'absence d'employés qualifiés et disponibles. Lorsqu'un employé qualifié n'est pas en mesure d'occuper le poste vacant, mais qu'il est en mesure de remplacer plusieurs titulaires de poste, celui-ci occupera ce poste par ordre d'ancienneté. Lorsqu'un titulaire de poste permanent est détaché de son poste pendant plus de quatre heures et que son poste est remplacé (par exemple, ne s'applique pas à la suppression d'un poste), il recevra 0,50 \$ de l'heure pour la journée. Cette indemnité ne s'applique pas aux employés qualifiés.
- (f) Les employés qui sont hors de la liste de paie active pendant au moins six (6) mois consécutifs seront démis de leurs fonctions permanentes et deviendront des travailleurs ordinaires. (Cependant, dans des circonstances particulières, la période peut être prolongée).

Section 6. Travaux généraux. Les services doivent disposer d'un nombre suffisant d'employés désignés comme tels. Les postes de travaux généraux seront affichés de la même manière que les autres. Les titulaires de postes dont le poste est supprimé quotidiennement deviendront des ouvriers généraux. Lorsqu'ils pourvoient un poste, les ouvriers généraux bénéficient de tous les droits sur le poste, au même titre que les candidats à un poste.

- (a) Les emplois de travail général seront affichés comme base et les employés seront payés en fonction du niveau du travail effectué de la même manière que s'ils étaient le titulaire du poste, c'est-à-dire que si l'ouvrier général est qualifié, il sera payé au taux du travail.

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

- (b) Il est entendu que la Société peut affecter temporairement des ouvriers à des postes afin de débiter la journée de travail. Les postes vacants seront pourvus en fonction de l'ancienneté et des compétences des ouvriers.
- (c) Une fois qu'un ouvrier général est affecté à une tâche, il en devient propriétaire pour la semaine, sauf si sa supervision nécessite un changement ou si l'ouvrier général interrompt son travail pour cause de vacances, de maladie, de travail à quai, etc. Cet employé ne peut être déplacé, ni un autre ouvrier général. Les ouvriers généraux sont généralement affectés à la semaine.
- (d) Si un travailleur général fait partie d'une unité multiple et qu'une réduction a lieu et que les employés réduits doivent être réaffectés, les travailleurs généraux sont réduits en premier.
- (e) La seule exception aux règles ci-dessus est un emploi initialement réclamé - Si un travailleur général se voit attribuer un emploi et est ensuite contraint de quitter son emploi réclamé par la Société, le travailleur général doit retourner à son emploi réclamé dès que l'occasion se présente ou au début du jour suivant, selon ce qui convient à la supervision.
- (f) Si un travailleur général interrompt sa journée de travail en raison de vacances, de congés, de départs anticipés, etc., avant que le travail qu'il a réclamé ne soit terminé et qu'il soit remplacé, il perdra ses droits à cet emploi.
- (g) Les employés peuvent être démis de leurs fonctions permanentes et réaffectés à des postes vacants ou à des postes vacants en l'absence d'employés qualifiés et disponibles. Lorsqu'un employé qualifié n'est pas en mesure d'occuper le poste vacant, mais qu'il est en mesure de remplacer plusieurs titulaires de poste, le titulaire du poste occupé sera celui qui occupera le poste vacant par ordre d'ancienneté.

Section 7. Transfert de travail. Lorsque l'entreprise transfère du travail d'un service à un autre, le salarié dont le travail a été transféré peut poursuivre son travail, remplacer le plus jeune en ancienneté dans le service ou réclamer tout poste non pourvu dans le service.

Section 8. Regroupement d'emplois. Lorsque l'entreprise regroupe deux emplois ou plus dans un même service, l'employé le plus ancien dont le poste est regroupé peut prétendre à l'emploi, ou le plus jeune doit l'accepter. Le pourcentage de travail n'est pas pris en compte.

Section 9. Réduction des effectifs. Les employés dont les postes sont supprimés au sein du service peuvent remplacer les employés les moins expérimentés et postuler aux postes vacants ayant fait l'objet d'un appel d'offres.

Article 10. Licenciement. Par la suite, le licenciement sera calculé en fonction de l'ancienneté. Les employés dont les postes sont touchés par le licenciement peuvent remplacer les employés les moins expérimentés de l'usine, à l'exclusion des employés du service mécanique, à

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

condition qu'ils soient qualifiés pour effectuer le travail ou qu'ils l'apprennent dans un délai raisonnable.

Article 11. Rappel à l'emploi supprimé. Les employés dont l'emploi a été supprimé seront rappelés à leur poste pendant douze (12) mois. Ils seront rappelés à leur service d'origine selon leur ancienneté et n'auront pas le droit de conserver leur poste au sein de leur service d'affectation temporaire. Les employés refusant d'être rappelés perdront tous leurs droits à leur emploi.

Article 12. Unité multiple. Une unité multiple est définie comme un poste nécessitant les services de plusieurs employés. En cas de réduction d'effectifs dans une unité multiple, les employés ayant le moins d'ancienneté seront licenciés, sauf si le membre le plus ancien de l'unité multiple décide de partir. Toutefois, les employés généraux seront licenciés avant les titulaires de poste. En cas de suppression d'emplois dans une unité multiple, les postes seront pourvus selon l'ancienneté des employés, le plus âgé pouvant le faire, le plus jeune devant le faire.

Article 13. Rappel après une mise à pied. Les employés mis à pied bénéficient d'un droit de rappel pendant douze (12) mois. Le jour de leur mise à pied, ils doivent fournir leur nom et leur adresse au service du personnel de l'usine. Durant leur mise à pied, ils doivent informer le service du personnel de l'usine de tout changement de nom ou d'adresse. Tout avis est réputé avoir été donné à l'employé lorsqu'il est envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse fournie à l'employeur. Les employés sont rappelés par ordre d'ancienneté, à condition qu'ils soient capables d'effectuer le travail disponible ou de l'apprendre dans un délai raisonnable. Les employés compétents refusant le rappel perdent leurs droits d'ancienneté et ne bénéficient plus d'aucun droit de rappel.

Article 14. Listes d'ancienneté. Les listes d'ancienneté sont tenues par la Société et affichées tous les trois mois. Une copie est remise au Syndicat.

Article 15. Perte d'ancienneté. Un employé perd son ancienneté et ses droits liés à l'emploi pour les raisons suivantes :

- (a) Démission volontaire;
- (b) Congédiement pour motif valable;
- (c) Défaut de retour au travail après un congé ou un rappel après une mise à pied;
- (d) Être en mise à pied depuis une période de douze (12) mois ou plus;
- (e) Absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans préavis ;
- (f) Absence pour raisons de santé pendant douze (12) mois ou plus (sauf accident du travail/maladie), toutefois, d'un commun accord, ces employés peuvent voir leur ancienneté prolongée ;

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*

#### 6.4.25

- (g) Les salariés rappelés après une mise à pied disposeront de cinq (5) jours ouvrables pour reprendre le travail après avoir été avisés par lettre recommandée ou télégramme envoyé à leur dernière adresse connue. Les salariés qui ne se présentent pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables ou à la date de réception de la lettre recommandée ou du télégramme perdront leurs droits d'emploi. Toutefois, ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre la Société et le Syndicat ;
- (h) Les employés promus à des postes hors unité de négociation bénéficient d'une période de six (6) mois pour réintégrer l'unité de négociation sans perte d'ancienneté.

Article 16. Mécanique. En raison du fonctionnement unique du service de mécanique, le syndicat reconnaît la nécessité d'élaborer des règles différentes ou de modifier les règles existantes pour en assurer le bon fonctionnement. Les employés ayant atteint le troisième niveau de progression pourront postuler aux postes vacants au sein du service de mécanique.

Article 17. Programme de tâches légères/de remplacement. La Société et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'un programme pour les employés partiellement invalides qui sont incapables d'exercer leurs fonctions. Les emplois nécessaires seront désignés comme tâches légères/de remplacement, dans la limite de quinze (15) pour cent de l'effectif existant. Ces emplois resteront hors du champ d'application du système d'ancienneté.

- (a) Les postes offerts à des fins de réadaptation doivent être libérés par le processus d'appel d'offres. Autrement dit, les postes vacants après leur affichage dans le service et l'usine peuvent être attribués au Programme de tâches légères/alternatives. De plus, les postes occupés par un titulaire permanent peuvent être attribués au Programme de tâches légères/alternatives. Dans ce cas, le titulaire peut rester en poste aussi longtemps que l'employé le souhaite. Toutefois, si l'employé quitte son poste, celui-ci devient alors un poste de tâches légères/alternatives.
- (b) Lorsque des employés blessés au travail ne sont pas disponibles pour occuper des postes de travail léger ou de remplacement, ils peuvent être pourvus au jour le jour. Ces postes demeureront des postes de travail léger ou de remplacement et seront pourvus au fur et à mesure des besoins.
- (c) Un employé occupant un poste de travail léger ou de remplacement perd tout droit à son emploi permanent après avoir occupé un poste de travail léger ou de remplacement pendant soixante (60) jours ouvrables sur une période d'un an et perd son salaire normal après trente (30) jours calendaires. Dans des circonstances particulières, ce délai peut être prolongé afin de préserver l'emploi permanent de l'employé, mais pas son salaire permanent.

*La Société se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier ou de changer ses propositions au cours des négociations. Elle se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions syndicales, qu'elles soient économiques ou non.*