

06863-5

que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du Code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

**06863-5**

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances

**Q 11346-06**

Date: **84-08-23** Signature: **84-10-30** Reception: **84-08-25** Du: **87-08-24** Au: **87-08-24** Nombre de salariés régis par la convention collective: **350-144**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés du Commerce de Charlevoix</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Ferme de la Foulette Grise Inc.</b> <b>555, rue Sainte-Etienne</b> <b>La Malbaie</b> <b>Cté Charlevoix, Qc</b> <b>G9T 1J0</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc.</b> <b>155 est, Boul. Charest</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1K 3G6</b> <b>Att: M. Ulysse Duchesne</b>	Région <b>03-03</b> Activité <b>1011 (5)</b> Affiliation <b>CSN (1)</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Signature: *J. Lussier* Date: **84-10-31**

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

**RECHERCHE**

VOIX (C.S.N.) s'appliquent aux employés de l'entretien dans l'usine d'abattage et lient les parties concernées excepté pour les articles ci-dessous décrits qui remplacent ceux existant dans la convention des employés de production.

2.03 Le Syndicat a un certificat d'accréditation qui a été émis en vertu du Code du Travail le 23 novembre 1981 et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite, le tout tel qu'il apparaît au certificat d'accréditation annexé à la présente convention pour en faire partie intégrante (annexe 3).

*CONFIRMÉ*

B.C.G.T.  
QUÉBEC

'84 OCT 11 16:03

B.C.G.T.  
QUÉBEC

'84 OCT 30 11:38

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.  
555 rue St-Etienne,  
La Malbaie, Cté Charlevoix,  
G0T 1J0

Ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.)  
155 est Boulevard Charest,  
Québec, Qué.  
G1K 3G6

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

Les parties reconnaissent que les articles de la convention collective signée entre LA FERME DE LA POULETTE GRISE (employés de production) et LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.) s'appliquent aux employés de l'entretien dans l'usine d'abattage et lient les parties concernées excepté pour les articles ci-dessous décrits qui remplacent ceux existant dans la convention des employés de production.

2.03 Le Syndicat a un certificat d'accréditation qui a été émis en vertu du Code du Travail le 23 novembre 1981 et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite, le tout tel qu'il apparaît au certificat d'accréditation annexé à la présente convention pour en faire partie intégrante (annexe 3).

COPIE CONFORME / jgm

2.07 - SALARIÉS OCCASIONNELS -

Salariés dont la présence au travail est requise occasionnellement; dans ce cas la convention ne s'applique pas, à l'exception de l'annexe «A» pour les salaires prévus pour eux.

9.01           A) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine répartie en périodes de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi.

9.01           B) Généralement les heures de travail se situent entre cinq heures (5:00) p.m. et une heure trente (1:30) a.m., ou à la fin des opérations d'abat-tage. Si les opérations doivent se terminer plus tard, le surintendant se chargera d'en avertir le chef d'équipe.

9.01           C) Ne s'applique pas.

9.03           Ne s'applique pas.

9.04           Ne s'applique pas.

9.06           Ne s'applique pas.

9.08           Ne s'applique pas.

9.09           Le temps alloué pour les pauses-café et le dîner sera déterminé de gré à gré pour convenir aux parties.

9.11 Ne s'applique pas.

11.10 B) Un seul salarié à la fois pourra prendre ses vacances. Cependant, deux (2) conjoints à l'emploi de la compagnie pourront prendre leurs vacances en même temps.

18.01 A) 2e paragraphe: L'employeur fournit aux salariés affectés au ménage, deux (2) pantalons et deux (2) chemises par année.

18.04 Ne s'applique pas.

18.05 Ne s'applique pas.

18.06 Ne s'applique pas.

23.01 Ne s'applique pas.

27.01 Ne s'applique pas.

27.02 Ne s'applique pas.

27.03 Ne s'applique pas.

27.04 Ne s'applique pas.

ANNEXE A

#4 Ne s'applique pas.

Employés d'entre-	24-8-84	24-2-85	24-8-85	24-2-86
tien ménager	9.80	10.15	10.30	10.65

Employés occasionnels -

Une indemnité de 9% des gains sera versée au salarié occasionnel, pour les gains accumulés entre le 30 avril et le 1er mai de l'année suivante et versée au salarié pour indemnité de vacances 4% et 5% pour congés maladie, fêtes, congés spéciaux et autres.

Les parties s'entendent pour nommer Maurice Villeneuve chef d'équipe.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à La Malbaie, ce 23 e jour du mois d'août 1984.

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.

Par: *Julien Dupon*  
*Alb. Bédard*

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS  
DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.)

Par: *Jean-marc Boudreau*

Par: *Maurice Villeneuve*

Par: *Claude Massé*

Par: *[Signature]*

Par: *Nicole Boudreau*  
*Michel Bilodeau*  
*Raymond Leblond*  
*Julienne Tremblay.*

*Annexe III*

QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-11346-06

AFFAIRE: QR-009-04-81

Le 23 novembre 1981.

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

ROBERT TREMBLAY

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU COMMERCE DE CHARLEVOIX (CSN),  
155 est, Boul. Charest,  
Québec, Qué.  
G1K 3G6

REQUERANT,

-et-

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.,  
555, rue Saint-Etienne,  
La Malbaie,  
G0T 1J0

MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Par une requête faite selon les dispositions du Code du travail, le requérant demande d'être reconnu pour représenter:

*Tous les employés d'entretien ménager, salariés au sens du Code du travail.*

Lors de l'audience tenue dans cette affaire, compte tenu de la décision rendue le même jour dans le cas Q-11346-01, QD-123-04-81, impliquant les mêmes parties, j'en viens à la conclusion que l'unité recherchée est une unité appropriée. Il faut noter que les parties s'entendent pour déclarer que l'entretien ménager du bureau est donné à sous-contrat.

Les personnes visées sont celles travaillant à l'abattoir, à l'entretien ménager. Ces per-

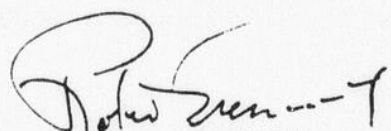
sonnes sont au nombre de quatre.

Après avoir analysé le caractère représentatif du requérant et constate qu'il satisfait aux exigences de la loi:

J'ACCREDITE: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE  
DE CHARLEVOIX (CSN),  
155 est, Boul. Charest,  
Québec, Qué.  
G1K 3G6

POUR REPRESENTER: *"Tous les employés de l'entretien ménager,  
salariés au sens du Code du travail."*

DE: LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.,  
555, rue Saint-Etienne,  
La Malbaie, Qué.  
G0T 1J0

  
ROBERT TREMBLAY,  
commissaire du travail.

RT/cbc

REPRESENTANT DU REQUERANT  
M. Ulysse Duchesne

PROCUREUR DE LA MISE EN CAUSE  
Me François Barbeau

R E N S E I G N E M E N T S :

Dépôt de la requête: 9 avril 1981

Assignation: 15 avril 1981

Convocation: 5 octobre 1981



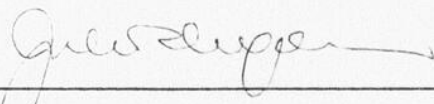
EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL d'une réunion du Conseil  
d'administration de La Ferme de la Poulette Grise Inc. tenue  
au siège social de la Compagnie, le 8 août 1984.

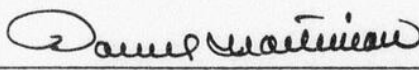
RENONCIATION À L'AVIS DE CONVOCATION

Tous les administrateurs étant présents,  
ils ont renoncé à l'avis de convocation.

Sur proposition dûment appuyée, il est  
résolu d'autoriser monsieur Julien Dufour et monsieur  
Clément Bolduc à signer la nouvelle convention collective  
des employés d'entretien (ménage) de la Compagnie.

L'agenda étant épuisé, l'assemblée est  
levée.

  
\_\_\_\_\_  
JULIEN DUFOUR, président du  
conseil.

  
\_\_\_\_\_  
DANIEL MARTINEAU, secrétaire.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
DE CHARLEVOIX (C.S.N.)

La Malbaie, le 5 Aout 1984.

ASSEMBLEE LE 5 AOUT 1984 à 19.30 hres

Propose par Alfred Lavoie, appuyé par Gérard Jean que l'on accepte l'entente de principe tel que lu et expliqué et que le comité de négociation soit mandaté pour signer les conventions collectives.

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE DU 5 AOUT 1984

JEAN MARC BOUCHARD, PRÉSIDENT

*Jean-marc Bouchard Prés.*

'84 OCT 11 16:01

- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL -

ENTRE:

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.  
555 rue St-Etienne,  
La Malbaie, Cté Charlevoix,  
G0T 1J0

Ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.)  
155 est Boulevard Charest,  
Québec, Qué.  
G1K 3G6

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continuation de relations ordonnées entre la compagnie et ses salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et des obligations des parties.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 Les représentants de la compagnie qui ont signé les présentes ont été dûment autorisés à le faire, tel qu'en fait foi copie de la résolution adoptée par son conseil d'administration, annexée aux présentes (annexe 1).

2.02 Les représentants autorisés du Syndicat ont aussi été autorisés à signer la présente convention, tel qu'en fait foi copie de la résolution adoptée par l'assemblée générale de ses membres, annexée aux présentes (annexe 2).

2.03 Le syndicat a un certificat d'accréditation qui a été émis en vertu du Code du Travail, le 13 octobre 1966, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite, le tout tel qu'il apparaît au certificat d'accréditation annexé à la présente convention, pour en faire partie intégrante (annexe 3).

2.04 Les mots «employeur» ou «employeurs» quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les représentants autorisés de la compagnie ou la compagnie elle-même.

2.05 Les mots «salarié» ou «salariés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation annexé aux présentes.

2.06 Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.

2.07 Les mots «salarié occasionnel» désignent le salarié engagé pour remplacer un salarié régu-

lier absent en vertu de la convention collective. Leurs conditions de travail sont déterminées en annexe.

ARTICLE 3 - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION -

3.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient à la compagnie de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement, d'embaucher, classifier, diriger, mettre à pied, transférer et promouvoir les salariés de juger leurs qualifications et, de façon générale, d'administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention. De plus, la compagnie a le droit de congédier, rétrograder et suspendre les salariés pour cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe. Le jugement des qualifications d'un salarié doit être fait objectivement, sans discrimination et en tenant compte des exigences normales de la tâche, le tout sujet à la procédure de règlement des griefs.

3.02 Tout nouveau règlement ou toute modification apportée aux règlements existants, doit être affiché sur les tableaux d'affichage au moins cinq (5) jours ouvrables avant d'être mis en vigueur et une copie dudit affichage sera remise au syndicat immédiatement après l'affichage.

3.03 La compagnie s'engage à traiter ses salariés avec considération. De son côté, le syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec la compagnie.

3.04 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

3.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité et les parties se rencontreront pour la rendre légale;

3.06 Le syndicat et l'employeur sont d'accord qu'en matière de contrat et de sous-contrat, la politique passée de la compagnie sera maintenue et, advenant que du travail de production soit donné à sous-contrat, la compagnie s'engage à ce que le sous-contracteur embauche tous les salariés affectés par une mise à pied et leur garantisse les mêmes conditions de travail.

3.07 A l'exception des contremaîtres de la meunerie et de l'entretien, aucun contremaître ne fera du travail habituellement fait par un salarié membre de l'unité de négociation, sauf lorsque nécessaire pour cause d'absence de courte durée d'un salarié, nuisant à l'opération normale. EX: défaut de se présenter au travail au début de la période et jusqu'à l'arrivée du salarié rappelé dans les meilleurs délais - affaires personnelles, etc...

3.08 Si le syndicat requiert les services d'un conseiller, l'employeur consent à recevoir celui-ci à ses bureaux sur rendez-vous.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL -

4.01 Il est entendu qu'aucune coercition, discrimination ou intimidation ne sera exercée contre tout salarié à cause d'activités syndicales.

4.02 Sous réserve des dispositions de l'article 4.04, il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention ou au Code du travail, sur la propriété de l'employeur, sans son consentement.

4.03 Pour la durée de cette convention, la compagnie déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal au montant de la cotisation syndicale imposée à ses membres par le syndicat, et elle remettra l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.), et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux. Les dispositions s'appliquent aux cotisations syndicales mensuelles du salarié et aux contributions spéciales imposées à un salarié par le syndicat. Ce dernier préviendra la compagnie trente (30) jours à l'avance de tout changement dans les montants de cotisation.

4.04 Tous les salariés qui sont membres en règle du syndicat lors de la signature de la présente convention et ceux qui y adhéreront par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.

4.05 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier de son entrée en service, comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

5.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application de la convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou le syndicat, par son représentant autorisé, soumettra son grief par écrit au directeur de l'usine ou son remplaçant dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du grief et/ou de la connaissance acquise du grief. Lorsque le fait à l'origine d'un grief concerne plusieurs salariés, un représentant syndical peut loger un seul grief au nom de tous les salariés concernés par le grief.

5.02 Si le directeur de l'usine ou son remplaçant n'a pas donné de réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail dans les trente (30) jours de la réponse ou de l'expiration du délai.

5.03 Tout grief de la compagnie concernant l'interprétation ou l'application de cette convention, sera soumis par écrit, directement au président du syndicat, dans les trente (30) jours de sa naissance; si aucune entente n'intervient dans les trente (30) jours de la réception du grief, il sera soumis à l'arbitrage conformément au Code du Travail dans les trente (30) jours de l'expiration du délai.

5.04 Toute décision que peuvent prendre les parties par écrit, à l'un ou à l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera la compagnie, le syndicat et le ou les salariés concernés.

5.05 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

5.06 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

5.07 L'arbitre aura le pouvoir soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances.

5.08 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

5.09 Tous les délais prévus dans cet article peuvent être extensionnés par entente écrite entre les parties.

5.10 L'arbitre de grief ne peut refuser de rendre une décision par suite d'un défaut de procédure, excepté pour les délais prévus pour le dépôt d'un grief ou pour la demande de soumission à l'arbitrage.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE -

6.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur depuis son dernier embauchage.

6.02 Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après quarante (40) jours de travail effectués à l'intérieur de cent quatre-vingts (180) jours continus.

6.03 Dans le cas de réduction de personnel, l'ancienneté s'appliquera de la façon suivante:

1. l'ancienneté ne s'appliquera pas pour les mises à pied d'une demi-journée ou moins; cependant, dans le cas où l'employeur désire affecter certains des salariés ainsi mis à pied à une autre tâche, il offre cette affectation au salarié remplissant les exigences normales de la tâche et ayant le plus d'ancienneté; dans le cas d'une telle réaffectation, il ne peut pas y avoir déplacement d'un autre salarié moins ancien;

2. dans le cas de mise à pied de plus d'une demi-journée, l'ancienneté s'applique à condition que le salarié puisse remplir les exigences requises pour la tâche disponible.

6.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

6.05 Lorsqu'une tâche devient, d'une façon permanente, vacante, ou lorsqu'une nouvelle tâche est créée, l'employeur affiche un avis à cet effet pendant une période de cinq (5) jours ouvrables au cours desquels les salariés intéressés peuvent solliciter la tâche vacante en apposant leur nom sur l'avis. Copie de l'avis est remise au syndicat le jour de l'affichage et le lendemain du jour terminal de la période d'affichage.

6.06 La tâche vacante à l'expiration de la période d'affichage, est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur nom sur l'avis, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié transféré à la suite d'un affichage retourne à son ancienne occupation dans les trente (30) jours de son transfert s'il le désire ou s'il ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

6.07 L'employeur ne pourra embaucher aucun étudiant tant et aussi longtemps qu'il y aura des mises à pied. Les étudiants n'acquièrent pas d'ancienneté et leur présence ne peut affecter les droits d'ancienneté

des autres salariés. Leur entraînement est fait par un contremaître ou un surintendant.

6.08 La compagnie affichera, dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention collective la liste d'ancienneté de ses salariés. Cette liste énumérera les nom et prénom des salariés, ainsi que la date de leur embauchage. Durant les vingt (20) premiers jours ouvrables d'affichage de cette liste, un salarié qui se croira lésé pourra loger une plainte et faire corriger la liste en ce qui concerne sa date d'ancienneté. A l'expiration de cette période de vingt (20) jours ouvrables, la liste sera présumée exacte. Une liste révisée et à date sera affichée tous les six (6) mois.

6.09 L'employeur informe le syndicat par écrit du nom des salariés absents dès le premier jour d'affichage et fait parvenir à ces derniers une copie de l'avis d'affichage à leur dernière adresse connue. Le syndicat peut postuler le poste affiché au nom d'un salarié absent. Au surplus, un salarié absent peut poser sa candidature en faisant parvenir un écrit à cet effet à l'employeur dans les cinq (5) jours suivant la mise à la poste de l'avis d'affichage. Le poste est comblé par le salarié qualifié qui a fait application et qui suit en ancienneté, celui qui l'a obtenu, jusqu'à ce que le salarié absent qui aura été choisi pour le remplir, se présente au travail. Si l'employeur est obligé d'engager un nouveau salarié pour remplir le poste affiché, ce dernier en devient le titulaire permanent. Le salarié qui sera en vacances au

moment de l'affichage peut poser sa candidature dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour de vacances

ARTICLE 7 - PERTE D'ANCIENNETE -

7.01 Un salarié perd son ancienneté uniquement dans les cas suivants:

a) il quitte l'emploi de la compagnie, sur démission écrite, en présence d'un représentant du syndicat (officier et/ou agent);

b) il est congédié pour cause juste et suffisante;

c) il est mis à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

d) il néglige ou refuse, après une mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les quinze (15) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue;

e) abstention du travail dont la compagnie n'aurait pas été avisée, à moins d'impossibilité physique, pendant deux (2) jours ouvrables consécutifs;

f) en cas de maladie ou accident, sauf une maladie industrielle ou un accident du travail, si le salarié ne peut reprendre son travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de sa maladie ou de son accident, à moins d'entente au contraire avec l'employeur.

ARTICLE 8 - SALAIRES -

8.01 a) Le salaire sera payable à toutes les semaines, le jeudi à la fin de la période de travail. Toutefois, en cas de force majeure et/ou circonstances incontrôlables, et lors des semaines de quatre (4) jours ou moins, la paie sera remise le vendredi et/ou le dernier jour ouvrable de la semaine.

b) Nonobstant ce qui précède la paie sera remise le vendredi pour les salariés qui ne se présentent pas au travail le vendredi, à l'heure requise, suivant le jour de paie ou de l'avance, sans justification ou sans autorisation.

c) Le salaire est remis à chaque salarié sous enveloppe scellée.

8.02 Toutefois, si la paie n'est plus préparée par un système mécanographique ou d'ordinateur, le salaire sera payable toutes les deux (2) semaines, par chèque, au plus tard le jeudi. Cependant, la compagnie remettra à chaque salarié les jeudis où il n'y aura pas de paie, une avance représentant environ cent pour cent

(100%) de leurs gains de la semaine précédente sans aucune déduction. La paie ou l'avance sera distribuée sur les lieux du travail, à chaque salarié, à la fin de la période de travail. Si le jeudi est un jour chômé, la paie ou l'avance sera distribuée le jour précédent si possible.

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

- 1 - les nom et prénom du salarié;
- 2 - la date de la fin de la période de paie;
- 3 - le taux de salaire;
- 4 - le temps supplémentaire;
- 5 - le montant net payé;
- 6 - les journées de maladie prises dans la période de paie;
- 7 - le salaire brut;
- 8 - l'assurance-chômage;
- 9 - l'assurance-maladie groupe;
- 10- impôt provincial;
- 11- impôt fédéral;
- 12- régie des rentes du Québec;
- 13- cotisations syndicales;
- 14- caisse d'économie.

8.04 Sauf pour les salariés du transport, l'employeur paiera une prime de quarante cents (\$0.40) l'heure à tous les salariés dont les heures normales de travail se feront entre 4:30 hres p.m. et 6.00 heures a.m. Pour les préposés à la galerie de chargement, la prime est payée pour les heures normales de travail se faisant entre 13.00 heures et 6.00 heures a.m.

8.05 Les taux de salaire supérieurs à ceux prévus à l'annexe «A» dans la présente convention ne peuvent être diminués à la suite de la mise en vigueur de la présente convention ni pendant sa durée, pourvu que le salarié occupe encore la ou les mêmes fonctions

pour laquelle ou lesquelles ce salaire lui avait été accordé.

8.06 Les taux de salaires horaires de la présente convention sont prévus à l'annexe «A».

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE -

9.01 a) Excepté pour les chauffeurs et les salariés préposés au transport (aides-camionneurs), la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine répartie en périodes de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.

b) La journée régulière de travail des salariés autres que ceux dont les heures normales de travail se feront entre 4.30 p.m. et 6.00 a.m. que ceux affectés au transport et que ceux affectés à l'entretien et à la réparation se fait entre 7.00 a.m. et 17.00 heures. Cependant, la journée normale de travail peut débuter avant 7.00 heures et conséquemment terminer avant 17.00 heures lorsque la température est particulièrement chaude, lorsqu'il s'agit d'abattre des poulets venant de l'Ile-aux-Coudres et chaque fois qu'entente sera prise à cet effet avec un officier du syndicat.

c) Les salariés affectés à l'entretien et à la réparation continuent de travailler selon le système actuel d'heures régulières. Si l'Employeur décide de créer un quart de travail permanent de soir ou de nuit, il donne un préavis de vingt-et-un (21)

jours; durant cette période, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour négocier les modalités opérationnelles et d'application de la convention.

9.02 A) Pendant la durée de la présente convention; excepté pour les chauffeurs et les préposés au transport, les salariés réguliers auront droit à un minimum de trente-huit (38) heures de salaire au taux régulier pour chaque semaine de travail commencée. Cette garantie inclut les heures payées pour tous les congés.

B) Il est entendu que cette garantie sera réduite du nombre d'heures pour lesquelles un salarié n'est pas éligible au paiement de salaire. Ceci inclura le retard ou l'absence au travail, le départ d'un salarié durant la semaine, la participation à un arrêt de travail illégal, la suspension, le congédiement et les forces majeures. Dans le cas de forces majeures, si le salarié a commencé à travailler, il a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire pour la journée à la condition, toutefois, de faire le travail nécessité par l'arrêt de production qui lui sera demandé.

L'employeur comprend le désir des salariés qui ont le plus d'ancienneté d'avoir une semaine de travail la plus complète possible et fera les efforts nécessaires pour ajuster son personnel selon le volume de production disponible.

C) Un salarié mis à pied peut être rappelé au travail pour remplacer un salarié absent pour une période de courte durée. Un salarié ne peut

cependant être tenu d'accepter un rappel pour une période inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans la même semaine. Au surplus, un salarié rappelé au cours d'une journée ou pour une journée doit la compléter.

D) Lorsque les salariés de l'abattage ont terminé leur travail, la compagnie peut les assigner à d'autres tâches. Les salariés seront assignés selon leur ancienneté et en rotation. Les affectations seront notées sur la liste d'ancienneté que le syndicat pourra consulter et dont il pourra obtenir une copie en tout temps. Un salarié qui passera son tour parce qu'il aura obtenu une exemption de son contremaître, ne perd pas son tour pour la fois suivante.

9.03 Pendant la durée de la présente convention:

Les chauffeurs de camion auront, pour toute semaine de travail commencée, un minimum de salaire, représentant quarante-quatre (44) heures de travail au taux horaire.

Il est entendu que cette garantie sera réduite du nombre d'heures pour lesquelles un chauffeur n'est pas éligible au paiement du salaire. Ceci inclura le retard ou l'absence au travail, le départ du chauffeur durant la semaine, la participation à un arrêt de travail illégal, la suspension, le congédiement et les forces majeures. Dans le cas de forces majeures, si le salarié a commencé à travailler, il a

droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire pour la journée à la condition, toutefois, de faire le travail nécessité par l'arrêt de production qui lui sera demandé.

Un chauffeur de camion ne peut refuser tout travail d'entretien de la flotte de camions, qui lui est assigné pour compléter ses quarante-quatre (44) heures de travail au cours d'une semaine.

9.04 La journée régulière des chauffeurs est décrite à l'article 27.03.

9.05 Tout travail autorisé, exécuté par un salarié, en sus de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, augmenté de cinquante pour cent (50%).

9.06 a) Tout travail autorisé exécuté un dimanche par un salarié, à l'exception du travail de surveillance et d'inspection, est rémunéré au taux double de son taux régulier. Pour le travail de surveillance et d'inspection, le salarié reçoit deux (2) heures de salaire au taux régulier pour chaque visite les samedi et dimanche et trois (3) heures de salaire au taux régulier pour chaque visite les jours de fêtes chômées et payées prévus à la convention.

b) Lorsqu'un salarié de la surveillance et/ou de l'inspection est appelé à procéder à une réparation, il ne travaille pas seul dans l'usine.

Quant aux autres salariés, l'Employeur convient d'agencer les horaires de travail de telle sorte qu'ils ne travaillent pas seuls dans l'usine.

9.07 Tout salarié qui a quitté la propriété de la compagnie et que l'on rappelle pour venir travailler sera rémunéré au taux de temps supplémentaire, mais sera assuré cependant d'un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier, sauf en cas de force majeure et à cause d'événements indépendants de la volonté de l'employeur.

Toutefois, indépendamment de toute circonstance prévue au paragraphe précédent, tout salarié qui a quitté la propriété de la compagnie et que l'on rappelle pour venir travailler une deuxième fois dans la même journée aura droit à une indemnité de trois (3) heures à son taux régulier.

9.08 1) Le temps supplémentaire est volontaire, excepté dans les cas désignés ci-dessous:

a) pour les salariés d'abattoir et ceux de l'entretien le temps nécessaire pour compléter les abattages et les préparations qui sont normalement prévus pour la journée de travail; si le travail est prévu de durer plus d'une heure et demie (1 1/2), une pose de quinze (15) minutes de repos est accordée avant de commencer le travail.

b) pour les salariés affectés au transport et à l'entretien dans le but de terminer la tâche qui leur est normalement assignée;

c) lorsqu'un certain nombre de salariés seulement sont capables d'accomplir une tâche spécifique, un maximum de trois (3) heures supplémentaires dans la même semaine lorsque requis par la compagnie ou chaque fois qu'une entente sera prise à ce sujet avec un officier du syndicat, dans le cas où aucun tel salarié s'étant porté volontaire selon le paragraphe 9.08-2 n'est disponible;

d) pour les salariés les moins anciens désignés pour remplacer un salarié temporairement absent dans les équipes de chargement, dans le cas où aucun salarié s'étant porté volontaire selon le paragraphe 9.08 2) n'est disponible ou lorsqu'aucun salarié, dont le nom apparaît sur la liste mentionnée à 9.08 2) ne consent à faire du surtemps ou qu'il n'y ait pas suffisamment de noms pointés sur la liste.

2) Pour les autres cas, avant 16.30 heures, les salariés qui désirent faire du temps supplémentaire le lendemain pointent leur nom sur la liste d'ancienneté affichée. Le temps supplémentaire est par la suite offert par ordre d'ancienneté aux salariés qui ont accepté de travailler en surtemps.

9.09 Les salariés auront droit à dix-sept (17) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail, s'ils ont travaillé une heure et demie.

9.10 Pour satisfaire ses salariés, l'employeur pourra se servir d'un système de communications par radio ou autre lors de fermeture de l'usine par force majeure ou à cause d'événements indépendants de la volonté de l'employeur.

9.11 Les heures de travail des chauffeurs de camion sont réparties équitablement entre les salariés, en tenant compte de leur ancienneté, à la condition que l'employeur puisse combler les heures de travail qu'il garantit à chacun.

9.12 Pour satisfaire ses salariés, l'employeur devra numérotter les cartes de poinçon par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 10 - JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES -

10.01 Les jours suivants, s'ils sont célébrés un jour ouvrable, seront observés comme jours de fêtes chômés et payés pendant la présente convention:

Jour de l'An  
Fête de la Reine  
Confédération  
Fête du Travail  
Jour de l'Action de Grâces  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Lundi de Pâques  
Lendemain du Jour de l'An  
Le 1er mai  
St-Jean-Baptiste  
Veille de Noël  
Veille du Jour de l'An

10.02 A moins d'absence autorisée ou prévue à la convention (excepté les mises à pied), pour avoir droit à la rémunération d'un jour de fête chômé et payé, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant la fête.

10.03 De plus, seuls les salariés ayant complété trente (30) jours de calendrier auprès de la compagnie ont droit à la rémunération pour un jour de fête.

10.04 Toutes ces fêtes seront payées; si une des fêtes tombe un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au jour ouvrable précédant ou suivant la fête, au choix de l'Employeur, après consultation écrite du Syndicat. Celui-ci avisera le syndicat quinze (15) jours à l'avance.

10.05 L'employeur n'est pas obligé de payer une fête chômée à un salarié absent qui reçoit déjà une indemnité et une compensation en vertu de la Loi sur l'Assurance-Chômage de la Loi de la Commission des Accidents de Travail ou de l'Assurance-Groupe.

10.06 Tout salarié travaillant un jour de fête chômé et payé, sera rémunéré en temps double, en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 11 - VACANCES -

11.01 Chaque salarié ayant moins d'un (1) an de service le 1er mai a droit à une (1) journée de

vacances pour chaque mois travaillé antérieurement au 1er mai, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains au 30 avril.

11.02 Chaque salarié ayant complété un (1) an de service continu à l'emploi de la compagnie, le 30 avril, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à quatre pour cent (4%) de ses gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.03 Pendant la présente convention, chaque salarié ayant complété cinq (5) ans de service continu à l'emploi de la compagnie le 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) de ses gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.04 Chaque salarié ayant complété huit (8) ans de service continu à l'emploi de la compagnie le 30 avril a droit à trois (3) semaines de vacances et à une indemnité égale à sept pour cent (7%) de ses gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.05 Chaque salarié ayant complété neuf (9) ans de service continu à l'emploi de la compagnie le 30 avril a droit à quatre (4) semaines de vacances et à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) de ses gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.06 Chaque salarié ayant complété vingt-deux (22) ans de service continu à l'emploi de la compagnie le 30 avril a droit à cinq (5) semaines de vacances et à une indemnité égale à dix pour cent (10%) de ses gains du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

11.07 L'employeur pourra fermer son établissement pendant au plus deux (2) semaines pour fins de vacances, au cours des mois de juillet et août. Dans ce cas, tous les salariés prendront leurs vacances en même temps, à la date fixée par l'employeur, dont ils auront été prévenus avant le choix des vacances.

11.08 L'indemnité de vacances sera remise aux salariés le jeudi précédant leur départ pour vacances.

11.09 S'il y a congé statutaire pendant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra choisir d'être payé pour cette journée au taux du salaire régulier, ou de prendre une journée additionnelle de vacances à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant le retour au travail du salarié à une date convenue entre lui et l'employeur.

11.10 A) Les périodes de vacances sont du 1er mai au 30 septembre et du 1er octobre au 30 avril.

B) Une liste est affichée du 1er au 31 mars et du 1er au 31 août, laquelle énumère les noms des salariés et le nombre de semaines de vacances auquel ils ont droit. Les salariés indiquent leur choix sur cette liste.

Un salarié ne peut choisir que deux (2) semaines de vacances pendant la première période mais il peut cependant opter pour prendre toutes ses vacances pendant la seconde période.

L'employeur attribue les vacances en tenant compte du choix exprimé par les salariés et de leur ancienneté tout en ayant le droit de déterminer combien de salariés du même département peuvent prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, il est entendu que vingt (20) salariés peuvent prendre leurs vacances en même temps pendant la première période et quinze (15) pendant la deuxième période.

Deux (2) salariés de la galerie de chargement peuvent prendre leurs vacances en même temps à la condition toutefois que ce ne soit pas deux (2) chefs d'équipe.

Seulement huit (8) salariés peuvent prendre leurs vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier.

L'attribution des vacances est affichée au cours des mois d'avril et de septembre.

ARTICLE 12 - GREVE ET CONTRE-GREVE -

12.01 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la convention, à ne déclarer, ni susciter ou autrement encourager aucune grève, aucune diminution, suspension ou interruption de travail, soit complète

soit partielle par les salariés le tout dans le but d'assurer le respect de la présente convention et l'ordre dans la procédure de règlement de griefs. Egalement pendant la durée de la convention, il ne doit pas y avoir de contre-grève par la compagnie.

ARTICLE 13 - ABSENCE DU TRAVAIL -

13.01 Pendant la durée de cette convention, des congés d'absence seront accordés par la compagnie à pas plus de quatre (4) salariés à la fois, pour assister aux conventions du syndicat ou aux sessions organisées à l'intention de délégués du syndicat.

Sauf s'il s'agit de salariés du département de l'abattoir, les quatre (4) salariés ne pourront venir du même département. Le syndicat donnera à la compagnie un avis d'au moins trois (3) jours désignant les salariés pour qui une telle absence est désirée.

13.02 La compagnie, sur réception d'une demande écrite du syndicat, accordera un permis d'absence d'une durée maximum de deux (2) ans, sans perte ni accumulation d'ancienneté, à un salarié qui sera appelé à consacrer tout son temps aux affaires syndicales.

13.03 Tout permis d'absence accordé par la compagnie devra l'être par écrit.

13.04 Le président du syndicat/ou son remplaçant désigné, pourra utiliser un local mis à sa disposition par la compagnie le jeudi après-midi, sans perte

de traitement, chaque semaine et y loger une filière. Toutefois, la compagnie se dégage de toute responsabilité sur cette filière.

13.05 L'employeur libère, sans perte de traitement, quatre (4) membres du syndicat pour les séances de négociation de la convention collective. De plus, l'employeur libère, sans perte de salaire, un délégué de département à la fois pour le temps nécessaire à la discussion d'un sujet particulier.

ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE -

14.01 L'employeur met à la disposition du syndicat, un tableau d'affichage de 24" x 30" pour les avis et les communications aux membres. Toute autre documentation pour le bénéfice des membres que le syndicat mettra au tableau ne devra causer en aucune façon préjudice à la compagnie et/ou à ses représentants.

ARTICLE 15 - CORRESPONDANCE -

15.01 Tout avis, par écrit, qu'une partie désire donner à l'autre partie, devra l'être par courrier recommandé, affranchi et adressé comme suit:

A la compagnie:

La Ferme de la Poulette Grise Inc.,  
555, rue St-Etienne,  
La Malbaie, Comté Charlevoix, P.Q.

Au syndicat:

Le Syndicat National des Employés  
de Commerce de Charlevoix (CSN),  
155 est, Boul. Charest,  
Québec, P.Q.

avec copie au président du syndicat local.

15.02 Tout avis ainsi posté sera considéré  
comme ayant été donné le jour d'affaires suivant celui  
de la mise à la poste. Le récépissé de recommandation  
établira la date de la mise à la poste.

15.03 L'une ou l'autre partie peut changer  
son adresse à n'importe quel temps en donnant avis de  
tel changement à l'autre partie, de la façon prévue  
ci-haut.

ARTICLE 16 - CONGE MATERNITE -

16.01 La salariée enceinte a droit à un congé  
sans solde pour maternité à la condition de produire un  
certificat médical attestant la grossesse et la date  
probable de l'accouchement.

16.02 La salariée enceinte peut cesser de  
travailler en tout temps, au cours de sa grossesse sur  
recommandation de son médecin. Cette salariée doit  
cesser de travailler à compter du huitième mois de sa  
grossesse.

16.03 La salariée doit retourner au travail entre la dixième (10e) et la quinzième (15e) semaine suivant la cessation normale de sa grossesse. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à retourner au travail.

16.04 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

16.05 A la fin du congé de maternité, la salariée a droit de prendre un congé sans solde d'une durée n'excédant pas douze (12) mois; durant ce congé, elle n'accumule pas d'ancienneté mais conserve celle qu'elle a acquise à son départ en congé.

16.06 L'employeur convient de se conformer à la Loi sur la Santé et Sécurité au travail en ce qui a trait au retrait préventif de la salariée enceinte ou de la salariée qui allaite son enfant lorsqu'elle l'exerce conformément à la loi.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX -

17.01 Un salarié a droit, sans perte de salaire, de s'absenter aux occasions suivantes:

- a) décès de son conjoint et/ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs au décès; dans le cas du conjoint, les jours sont ouvrables.

b) décès de son père, mère, frère, soeur, beau-père et belle-mère: trois (3) jours consécutifs au décès;

c) décès du beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère: le jour des funérailles;

d) naissance et/ou adoption légale: un (1) jour.

Le salarié ne sera pas payé pour les jours qui ne sont pas des jours réguliers de travail ou des congés chômés et payés, tel que prévu à l'article 10.01.

Le salarié pourra bénéficier d'une journée additionnelle, sans solde, lors d'une circonstance mentionnée en a) et b).

17.02 Le salarié ne perdra pas de salaire le jour de l'événement dans les cas d'urgence suivants:

a) une intervention chirurgicale de son conjoint ou de son enfant;

b) hospitalisation de son conjoint ou de son enfant;

c) incendie ou inondation de sa maison.

17.03 Aux fins d'application de la convention collective, sont considérés comme conjoints, l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent ou l'homme et la femme qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qui sont publiquement représentés comme conjoints.

17.04 Témoin et juré:

L'employeur convient de payer un salarié assigné pour comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas impliqué ou comme membre du jury, la différence entre ce qu'il aurait reçu en salaire pour ses heures régulières de travail et les honoraires qui lui sont versés par la Cour, à la condition que le salarié présente une pièce justificative.

ARTICLE 18 - UNIFORMES -

18.01 La Compagnie convient de fournir et entretenir, à ses frais, aux salariés dont les tâches nécessitent ces vêtements:

1) les gants pour faire leur travail, y inclus les gants d'acier en bon état;

2) les sarraux;

3) les tabliers en caoutchouc et les salopettes isolées et bottes thermos pour les salariés appelés à travailler de façon régulière dans les congélateurs et/ou les chambres

froides. La compagnie convient également de fournir et entretenir tout vêtement de travail dont elle exige le port.

De plus, la compagnie paie aux salariés de la production, 50 % du coût d'une paire de bottes de caoutchouc pour la première année de la convention et 60 % de ce coût pour chacune des deux (2) autres années de la convention.

Pour les salariés dont la fonction principale est de travailler sur la galerie de chargement, la compagnie paie 30 \$ pour l'achat d'une paire de bottes pour la première année de la convention et 35 \$ pour chacune des deux (2) autres années de la convention.

18.02 Il est entendu que les outils et vêtements fournis par l'employeur demeurent la propriété de l'employeur et que pour remplacer par un neuf ou par un reconditionné, le salarié doit rapporter son vieil article.

18.03 L'employeur se réserve le droit en tout temps, d'inspecter les casiers des salariés en présence d'un représentant du syndicat.

18.04 L'employeur fournira aux chauffeurs, une fois par année un costume, choisi par la compagnie, composé des articles suivants:

un veston, 2 paires de pantalons, 3 chemises et un veston d'hiver.

Les chauffeurs auront la responsabilité d'entretenir ces vêtements à l'exception des sarraux. Toutefois, la compagnie contribuera soixante dollars (\$60.00) par année pour l'entretien du costume. L'Employeur remplace la pièce de costume endommagée et irréparable de l'uniforme du chauffeur sur remise de celle-ci.

18.05 L'employeur convient, pour les salariés affectés à l'accrochage et au saignage des poulets, de changer les sarraux à tous les jours et à la chaîne d'abattage au besoin.

18.06 L'employeur fournira trois (3) pantalons et deux (2) chemises par année, pour les salariés de l'entretien (maintenance). Ces vêtements seront entretenus par ces salariés.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-COLLECTIVE ET CONGES DE MALADIE-

19.01 L'employeur convient de participer à un plan d'assurance-collective, maladie-indemnité de salaires et accident pour la protection des salariés.

19.02 Le syndicat conserve le choix de l'assurance et des bénéficiaires. Toutefois, l'assurance devra contenir des bénéficiaires d'indemnité de salaire équivalant à 66 2/3% du salaire du salarié, selon le régime d'assurance collective établi par le syndicat. Une copie de la police sera remise à la compagnie.

19.03 A compter de la signature de la convention, l'employeur s'engage à verser à chaque salarié célibataire ayant complété quarante (40) jours de service, une contribution maximale de neuf dollars et cinquante (\$9.50) par mois et à chaque salarié marié ayant complété quarante (40) jours de service, une contribution maximale de treize dollars et cinquante (\$13.50) par mois à titre de cotisation au régime d'assurance-vie-maladie et indemnité de salaire. Cette cotisation sera remise au syndicat les quinze (15) premiers jours du mois suivant, en même temps que les retenues syndicales. Toutefois, si les cotisations d'assurances sont inférieures à dix-neuf dollars (\$19.00) ou vingt-sept dollars (\$27.00) par mois, l'employeur verse cinquante pour cent (50%) de la prime.

19.04 a) Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté acquièrent une demi-journée de congé de maladie par mois d'emploi, monnayable au mois de janvier suivant, s'ils n'ont pas été utilisés.

b) Les salariés ayant un an d'ancienneté et plus jouissent d'une banque de huit (8) jours de congés de maladie par année, qui sont monnayables dans le mois de janvier suivant, au prorata des jours travaillés, s'ils n'ont pas été utilisés.

Quand le salarié a acquis dix (10) ans d'ancienneté, le nombre de jours devient dix (10).

19.05 a) Tout salarié absent pour cause de maladie, pour avoir droit à la compensation monétaire de journée de maladie, doit:

1) avoir avisé l'employeur avant le début de son travail;

2) avoir produit un certificat médical établissant son incapacité au travail s'il s'absente plus qu'une journée;

3) pouvoir être examiné par le médecin de la compagnie, s'il en est requis.

b) Tout autre salarié, absent pour cause de maladie, pour une période d'une journée et moins, doit:

1) aviser la compagnie avant le début de son travail;

2) accepter, s'il en est requis, d'être examiné par le médecin de la compagnie.

19.06 L'ouvrier absent pour cause de maladie recevra une rémunération pour chaque journée de maladie à son crédit, équivalant à un cinquième (1/5) de sa semaine régulière de travail au taux régulier du salarié.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATION -

20.01 Les classifications des salariés mentionnés à l'annexe «A» s'appliquent à la présente convention;

20.02 Advenant la nécessité de nouvelles classifications, l'employeur établira les taux de salaire en tenant compte des classifications de la présente convention et en avisera le syndicat. En cas de litige, la procédure de grief et l'arbitrage s'appliqueront.

20.03 La prime de chef d'équipe est payée au salarié concerné lorsqu'il est au travail et chaque fois qu'il bénéficie d'un congé payé selon la convention.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES -

21.01 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur;

21.02 Dans les cas de suspension de plus d'une journée, les jours de suspension sont donnés consécutivement.

21.03 Tout salarié qui, pour raison d'ordre disciplinaire, est congédié, suspendu ou fait l'objet d'un avertissement écrit, peut contester par voie de grief la mesure prise contre lui. A défaut d'entente sur le grief, celui-ci est soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 5.

21.04 Si une mesure disciplinaire doit être prise, un avis écrit à cet effet est communiqué au salarié avec copie au syndicat dans les huit (8) jours de la connaissance de l'infraction; l'avis écrit mentionne l'infraction qui est la cause immédiate de la mesure

disciplinaire et réfère au dossier antérieur, s'il y a lieu. Si l'employeur veut extensionner le délai, il avise par écrit le syndicat, dans le même délai, l'informant de l'infraction commise et de l'extension nécessaire.

21.05 Un avertissement écrit ou une suspension n'est plus opposable à un salarié lorsque, depuis sa date d'imposition, il s'est écoulé huit (8) mois.

21.06 Dans l'application des mesures disciplinaires, l'employeur convient de procéder progressivement en suivant les étapes suivantes:

- a) au moins deux avertissements écrits;
- b) au moins une suspension;
- c) le congédiement.

L'employeur peut, toutefois, appliquer une suspension ou un congédiement immédiats, dans le cas de faute grave.

#### ARTICLE 22 - FERMETURE DE L'ETABLISSEMENT -

22.01 Au cas de fermeture totale et définitive de l'établissement, excepté par force majeure hors du contrôle et de la responsabilité de l'employeur, les salariés recevront une indemnité de séparation équivalant à une semaine de salaire pour chaque six (6) mois de service, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines de salaire, payée pendant la période de deux (2) mois d'avvis donné au syndicat prévoyant la fermeture.

22.02 Changements technologiques.

Lorsque la compagnie prévoit qu'une réduction de personnel sera occasionnée par l'introduction d'un changement technologique, elle donne un avis de soixante (60) jours au syndicat et de trente (30) jours aux salariés affectés par une mise à pied.

Durant ce délai, un comité paritaire formé de deux représentants de chaque partie examine l'effet du changement introduit sur les salariés, et propose toute mesure de nature à faciliter l'adaptation des salariés audit changement. Le comité étudie aussi l'application des clauses d'ancienneté et des programmes gouvernementaux prévoyant de l'aide de telles circonstances.

ARTICLE 23 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL -

23.01 Dans les locaux destinés à cette fin, l'employeur maintiendra le service de cantine mis à la disposition des salariés durant les périodes de pause-café.

Toutefois, les salariés devront coopérer avec les préposés à la cantine, pour rendre l'opération la plus facile possible. Un service de distributrices de liqueurs douces sera maintenu (une distributrice).

23.02 La compagnie convient de satisfaire aux exigences de la loi, concernant la protection des salariés contre le bruit nuisible ou contre les émanations nocives de gaz.

23.03 Le salarié a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, selon la législation en vigueur.

23.04 L'Employeur prendra les mesures nécessaires destinées à prévenir et diminuer les risques de lésions professionnelles dans son entreprise.

23.05 Un salarié ayant des motifs raisonnables de croire qu'il y a danger pour sa sécurité, sa santé ou son intégrité physique pourra exercer son droit de refus.

23.06 Le salarié concerné, au moment d'exercer son droit de refus, avise le contremaître, dans les plus brefs délais, des causes qui justifient son geste.

23.07 Comité d'hygiène et de sécurité.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent du maintien du comité de santé et de sécurité actuel, formé de quatre (4) représentants désignés par chacun d'eux.

23.08 Ce comité se réunit une (1) fois par mois, durant les heures régulières de travail. En cas d'accident grave, il devra se réunir même après les heures de travail ou immédiatement après l'accident.

23.09 Les représentants du Syndicat ne subissent pas de perte de salaire régulier durant leur participation aux séances du comité.

23.10 Le comité garde des registres des questions qui lui sont soumises; il dresse un procès-verbal de ses réunions, et en remet une copie aux parties.

23.11 Les membres du comité qui agissent de bonne foi, n'engagent pas leur propre responsabilité personnelle.

ARTICLE 24 - DROITS ACQUIS -

24.01 La pratique établie par l'employeur relativement à la vente de ses produits aux salariés sera maintenue. Les commandes seront disposées dans une boîte à cet effet par chaque salarié avant le mercredi à 13.00 heures pour livraison aux salariés le jeudi après-midi.

ARTICLE 25 - CAISSE POPULAIRE -

25.01 Lettre d'entente en annexe «B».

ARTICLE 26 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL -

26.01 Un salarié victime d'un accident de travail ne perd pas de salaire le jour de l'accident si le médecin le déclare incapable de travailler ce jour-là.

ARTICLE 27 - CONDITIONS SPECIALES DE TRAVAIL -

27.01 La compagnie peut refuser à un chauffeur de lui assigner un voyage, s'il n'y a pas eu huit

(8) heures consécutives de repos avec le voyage précédent. Le chauffeur peut également refuser tout nouveau voyage, s'il n'y a pas eu huit (8) heures consécutives de repos avec le voyage précédent;

27.02 La compagnie convient de fournir des aides-camionneurs pour les livraisons à Québec et à Chicoutimi lorsque le nombre de livraisons dépasse dix-huit (18) et que le voyage contient un minimum de morceaux et de contenants remplissant au-delà de trois-quarts (3/4) de la capacité du camion;

27.03 Pour les chauffeurs et les préposés au transport (aide-camionneur), la semaine de travail de quarante-quatre (44) heures sera divisée en deux (2) périodes de onze (11) heures à temps régulier et par la suite en périodes de neuf (9) heures. Toutefois, les chauffeurs et les préposés auront droit à du temps et demi après quarante-quatre (44) heures pour une même semaine et également les heures excédant les limites horaires quotidiennes seront compensées à leur taux régulier plus cinquante pour cent (50%).

27.04 La Compagnie verra à avertir, la veille, les camionneurs de l'heure du départ, verbalement ou par message dans leurs casiers. En cas d'impossibilité, ils seront avertis le plus tôt possible.

27.05 L'Employeur consent, sur entente des deux parties, à se réunir en assemblée une (1) fois par deux (2) ou trois (3) mois avec l'exécutif pour pouvoir discuter des problèmes et des objectifs qui nécessitent

un changement pour la bonne marche de l'entreprise et l'amélioration des conditions de travail.

27.06 L'Employeur accorde un congé sans solde ne pouvant pas dépasser un (1) an à toutes les fois qu'un salarié en fait la demande par écrit un mois avant le début du congé et qu'il justifie cinq (5) ans de services continus. Durant cette période, le salarié n'accumule pas d'ancienneté mais conserve celle qu'il avait acquise au moment de son départ en congé. Si un salarié veut revenir à l'emploi avant la limite permise pour ce congé, il en avise l'employeur par écrit trente (30) jours à l'avance. Pendant ce congé, le salarié ne peut travailler pour un autre employeur, si parmi les salariés mis à pied, aucun n'est capable de le remplacer.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION -

28.01 Cette convention est en vigueur pour une période de trente-six (36) mois à compter du 25 août 1984.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent le 25 août 1986, les parties négocient les taux horaires de salaire pour la période du 25 août 1986 au 24 août 1987. Il est entendu que la réouverture des négociations pour les taux de salaire pour la troisième année de la convention donne droit aux parties de recourir à la grève ou au lock-out conformément à la Loi.

Malgré les dispositions de l'article 28.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

28.02 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à La Malbaie, ce 23e jour d'août 1984.

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.

Par: Julien Duppe

Par: Alb. Balch

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (CSN)

Par: Jean-Marie Bonfand

Par: Maurice Villeneuve  
Claude Harny  
Michel Baudreault  
Michel Bitoluc  
Rapnaud Leland  
Julienne Tremblay



5) Les dépenses allouées aux chauffeurs sur la route seront les suivantes:

Déjeuner	\$3.75
Dîner	\$7.00
Souper	\$7.00
Collation	\$3.00

Pour les chambres d'hôtels, s'il y a coucher, la compagnie allouera une compensation de \$10.00 par nuit, sans que le chauffeur ne fournisse de reçu. Si la compensation doit être au-delà de \$10.00, le chauffeur devra apporter un reçu.

Lorsque les chauffeurs sont sur la route après minuit, ils auront droit à un repas complet (tarif souper) mais la collation de la soirée ne sera pas allouée.

- ANNEXE B -

FORMULAIRE D'ENTENTE

ENTRE:

CAISSE POPULAIRE

ET

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.

1.- Il est entendu que La Ferme de la Poulette Grise Inc. accepte de déduire à la source les épargnes de ses salariés qui en feront la demande en présentant une formule dûment signée à la Caisse Populaire;

2.- L'employeur, La Ferme de la Poulette Grise Inc., s'engage à remettre par chèque à la Caisse Populaire, une fois par mois, les épargnes qu'il aura prélevées et fournira une liste à cet effet comprenant le nom, le numéro du salarié, le numéro d'assurance sociale ainsi que le montant prélevé. Ce chèque sera remis à la personne désignée par le Syndicat;

3.- Aucun salarié ne pourra se présenter au bureau du personnel de La Ferme de la Poulette Grise Inc. afin de diminuer ou d'annuler la déduction qu'il aura signée, le tout devant parvenir au bureau de la Caisse Populaire;

4.- Lors de la signature de leur carte de déduction, les membres seront avisés que leur engagement devra être maintenu jusqu'à la campagne d'inscrip-

tion suivante et que toute transaction doit être transmise au bureau de la Caisse Populaire;

5.- Il y aura douze (12) périodes d'inscription, soit le 1er de chaque mois;

6.- Trente (30) jours avant chacune des dates ci-haut mentionnées, la Ferme de la Poulette Grise Inc. convient de permettre l'affichage général d'un avis invitant ceux qui désirent modifier leurs déductions, à se présenter à la Caisse Populaire;

7.- La Ferme de la Poulette Grise Inc. permet à son responsable des déductions de recevoir la visite du gérant de la Caisse Populaire une fois par mois afin de considérer un «certain minimum» de changements à être effectués; cependant, ce dernier s'engage à n'en pas faire une politique générale. Au préalable, le gérant de la Caisse Populaire s'engage à communiquer avec le directeur du personnel ou de son représentant pour fixer un rendez-vous;

8.- La déduction par période de paie ne peut être inférieure à \$1.00 ni contenir de fractions de \$1.00.

QUEBEC, le 23e jour d'août 1984.

LA FERME DE LA POULETTE GRISE INC.

CAISSE POPULAIRE

- ANNEXE C -

SALARIES OCCASIONNELS

1.- Les salariés occasionnels sont couverts par les différentes clauses de la convention collective, sous les seules réserves de la présente annexe.

2.- Le salarié acquiert son droit d'ancienneté après trois cent vingt (320) heures de travail, et ce au prorata de ses heures travaillées. Lorsque le salarié occasionnel acquiert son droit d'ancienneté, les trois cent vingt (320) heures alors travaillées sont comptabilisées pour fins d'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié occasionnel ne peut être opposée à celle d'un salarié régulier.

3.- Durant le temps où il n'est pas au travail, le salarié occasionnel n'accumule pas d'ancienneté ou de service, mais il n'y a pas rupture de service.

4.- Les articles 9.02 et 9.03 ne s'appliquent pas. Le salarié occasionnel est payé pour le temps fait, sans la garantie des articles 9.02 et 9.03.

5.- Le salarié occasionnel a droit aux avantages monétaires et pécuniaires prévus à la convention collective, au prorata du temps travaillé.

6.- Le salarié occasionnel bénéficie également des allocations de dépenses et des primes qui lui sont applicables en vertu de la convention collective.

7.- Le taux à l'embauche pour les salariés occasionnels est celui mentionné à l'annexe «A» moins cinquante cents (\$0.50) pour les trois cent vingt (320) premières heures de travail.

Présenté par Alfred Lefebvre, adopté par l'Assemblée Générale le 15 Mars 1954  
L'Assemblée Générale a autorisé les délégués à négocier et à signer les conventions collectives  
concernant les salaires, les heures de travail, les congés payés, etc.

UNION NATIONAL DES EMPLOYÉS DE COMMERCE

ALFRED LEFEBVRE, PRÉSIDENT

*Alfred Lefebvre*

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
DE CHARLEVOIX (C.S.N.)

La Malbaie, le 5 Aout 1984.

ASSEMBLEE LE 5 AOUT 1984 à 19.30 hres

Propose par Alfred Lavoie, appuyé par Gérard Jean que l'on accepte l'entente de principe tel que lu et expliqué et que le comité de négociation soit mandaté pour signer les conventions collectives.

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE L'ASSEMBLEE DU 5 AOUT 1984

JEAN MARC BOUCHARD, PRÉSIDENT

*Jean-marc Bouchard Prés.*

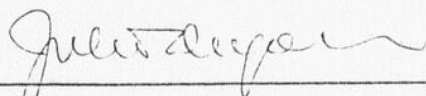
EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL d'une réunion du Conseil  
d'administration de La Ferme de la Poulette Grise Inc. tenue  
au siège social de la Compagnie, le 8 août 1984.

RENONCIATION À L'AVIS DE CONVOCATION

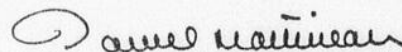
Tous les administrateurs étant présents,  
ils ont renoncé à l'avis de convocation.

Sur proposition dûment appuyée, il est  
résolu d'autoriser monsieur Julien Dufour et monsieur  
Clément Bolduc à signer pour et au nom de la Compagnie la  
nouvelle convention collective des employés de l'abattoir.

L'agenda étant épuisé, l'assemblée est  
levée.



JULIEN DUFOUR, président du  
conseil.



DANIEL MARTINEAU, secrétaire.

28

CANADA  
PROVINCE DE QUEBEC

Dossier No. 11846  
Cas No: R-927  
R. P. 241-11

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU  
QUEBEC

Syndicat National des employés du  
Commerce de Charlevoix (C. S. N.),  
155<sup>e</sup> est, boulevard Charest,  
Québec 2, P. Q.

Requérant

- et -

La Ferme de la Poulette Grise Inc.,  
555 rue St-Etienne,  
La Malbaie, P. Q.

Mis-en-cause

D E C I S I O N

CORAM:

Membres: M. le juge Pierre Décary, J. D.  
M. Marcel Forget, commissaire,  
M. Eucher Corbeil, commissaire

Vu la requête soumise par l'association requérante,  
le 18 août 1966, aux fins d'être accréditée pour le groupe de salariés  
suivant:

"De tous les employés au sens du Code du Travail,  
à la Malbaie, à l'exception des employés de bureau"

à l'emploi de: La Ferme de la Poulette Grise Inc.,  
555 rue St-Etienne,  
La Malbaie, P. Q.

CONSIDERANT qu'il appert que l'association re-  
quérante est une association de salariés au sens du Code du Travail;

CONSIDERANT que la Commission, après enquête  
juge:

a) que dans l'espèce le groupe de salariés envers  
lequel il y a lieu de considérer la demande d'accréditation doit être  
déterminé et décrit comme suit:

"Tous les employés salariés au sens du Code du  
Travail, à l'exception des employés de bureau"

b) que l'association requérante représente la ma-  
jorité du groupe de salariés mentionné au paragraphe a) précédent.

CONSIDERANT que l'association requérante a satisfait aux conditions prévues par le Code du Travail et par les règlements de la Commission pour avoir droit à l'accréditation;

POUR CES MOTIFS:

1) La Commission accorde à l'association requérante l'accréditation envers le groupe de salariés suivant:

"Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés préposés aux fermes et des employés de bureau"

à l'emploi de: La Ferme de la Poulette Grise Inc.,  
(Pour son établissement situé à  
555 rue St-Etienne  
La Malbaie, P. Q.)

et 2) en conséquence de cette décision, la Commission émet en faveur de

"Syndicat National des employés du commerce de Charlevoix (C. S. N.)"

un certificat d'accréditation à l'égard du groupe de salariés décrit au paragraphe 1) ci-dessus

à l'emploi de: La Ferme de la Poulette Grise Inc.,  
(Pour son établissement situé à  
555 rue St-Etienne,  
La Malbaie, P. Q.)

(Date) Québec, le 13 octobre 1966.

pour la Commission des relations  
de travail du Québec

(S) Pierre Décary, J. D.

(S) Marcel Forget

(S) Eucher Gobeil

Vraie copie  
(S) Berthiaume

SG/lc



DÉPÔT

6863-5

Dépôt N°: 86 09 112

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 11346-06
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	86-09-11	86-09-15			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés du Commerce de Charlevoix (CSN)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Claude Girard	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Ferme de la Poulette Grise Inc.</b> 555, rue St-Etienne La Malbaie, Qc G0T 1J0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Gagné, Letarte, Sirois, Beaudet &amp; Associés Avocats</b> 2, ave Chauveau, C.P. 410 Québec, Qc G1R 4R3 Att: Mme Joane Masse, secrétaire	Région <u>03-03</u> Activité <u>1011-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Entente pour modifier la convention collective concernant le paragraphe 28.01 pour renégocier les taux horaires de salaires.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Dumas</i>	86-09-23

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

003 (094) RECHERCHE

COMME SUIT:

1.- Les taux horaires apparaissant à l'annexe "A" de la convention collective intervenue entre les parties le 23 août 1984 sont augmentés de 0,40 \$ l'heure pour la période du 25 août 1986 au 24 août 1987;

2.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective précitée et est déposée au greffe du bureau du commissaire général du Travail conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à La Malbaie, ce 11e jour de septembre 1986.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE CHARLEVOIX (C.S.N.) LA POULETTE GRISE INC.

*Jean-Marie Bouchard* *Alain Desjardins*  
*Mireille Boudreault*

PAR MESSAGEUR

'86 SEP 15 14:23

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA POULETTE GRISE INC.

Ci-après appelée:

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYÉS DE COMMERCE DE  
CHARLEVOIX (C.S.N.)

Ci-après appelé:

«LE SYNDICAT»

ATTENDU qu'une convention collective est intervenue entre les parties pour valoir jusqu'au 24 août 1987;

ATTENDU que le paragraphe 28.01 de ladite convention prévoit que les parties doivent renégocier les taux horaires de salaire pour la période du 25 août 1986 au 24 août 1987;

ATTENDU que les parties ont donné suite à l'article précédent.

POURQUOI, LES PARTIES CONVIENNENT  
COMME SUIT:

1.- Les taux horaires apparaissant à l'annexe "A" de la convention collective intervenue entre les parties le 23 août 1984 sont augmentés de 0,40 \$ l'heure pour la période du 25 août 1986 au 24 août 1987;

2.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective précitée et est déposée au greffe du bureau du commissaire général du Travail conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,  
à La Malbaie, ce 11e jour de septembre 1986.

LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYÉS DE COMMERCE DE  
CHARLEVOIX (C.S.N.)

LA POULETTE GRISE INC.

Jean-Marie Bouchard

Robert Desjardins

Michelle Boudreau

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 11346-06</b>
Date	Signature: <b>86-08-01</b> Réception: <b>86-08-06</b>	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National des employés du Commerce de Charlevoix (CSN)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: <u>M. Claude Girard</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Ferme de la Poulette Grise Inc.</b> 555, rue St-Etienne La Malbaie, Qc G0T 1J0 «L'EMPLOYEUR»
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Gagné, Letarte, Sirois, Beaudet &amp; Associés</b> 2, ave Chauveau, C.P. 410 Québec, Qc G1R 4R3 Att: <u>Me Guy Letarte, C.R.</u>	Région <u>03-03</u> Activité <u>1011-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**OBJET: Entente pour modifier la convention collective, concernant les salariés occasionnels dont les noms apparaissent à l'annexe "D" de la convention.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	<b>86-09-23</b>

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

RECHERCHE

2.07 Les mots "salarié occasionnel" désignent les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe D de la convention.

2.- L'alinéa 6.04 est remplacé par le suivant:

6.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

Lorsque tous les salariés ont été rappelés au travail, l'Employeur rappelle au travail les salariés occasionnels selon leur rang d'ancienneté, tel qu'il apparaît à l'annexe D.

3.- L'alinéa 6.05 est modifié en rajoutant le paragraphe suivant:

Il est entendu que les salariés occasionnels ont les mêmes droits, en vertu de 6.05, que les autres salariés et que par conséquent, ils peuvent

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

LA POULETTE GRISE INC.

Ci-après appelée:

«L'EMPLOYEUR»

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYÉS DE COMMERCE DE  
CHARLEVOIX (C.S.N.)

Ci-après appelé:

«LE SYNDICAT»

ATTENDU qu'une convention collective est intervenue entre les parties pour valoir jusqu'au 24 août 1987;

ATTENDU que les parties ont convenu de modifier ainsi qu'il suit ladite convention:

1.- L'alinéa 2.07 de la convention est remplacé par le suivant:

2.07 Les mots "salarie occasionnel" désignent les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe D de la convention.

2.- L'alinéa 6.04 est remplacé par le suivant:

6.04 Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

Lorsque tous les salariés ont été rappelés au travail, l'Employeur rappelle au travail les salariés occasionnels selon leur rang d'ancienneté, tel qu'il apparaît à l'annexe D.

3.- L'alinéa 6.05 est modifié en rajoutant le paragraphe suivant:

Il est entendu que les salariés occasionnels ont les mêmes droits, en vertu de 6.05, que les autres salariés et que par conséquent, ils peuvent

E.C.G.T.  
QUÉBEC

86 AOU -6 14:31

se prévaloir de leur ancienneté, tel que défini à 6.01.

4.- L'annexe C de la convention est modifiée comme suit:

L'alinéa 2 est biffé.

L'alinéa 3 est biffé.

L'alinéa 4 est modifié comme suit:

Les articles 9.02 et 9.03 ne s'appliquent pas. Le salarié occasionnel est payé pour huit (8) heures pour chaque rappel au travail.

L'alinéa 7 est biffé

5.- En ajoutant l'alinéa 8:

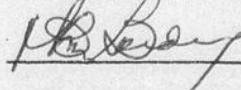
Un salarié occasionnel peut refuser un rappel au travail sans perte d'ancienneté. Cependant, un salarié occasionnel qui n'est pas rappelé ou refuse de travailler pendant une période de vingt-quatre (24) mois perd son ancienneté.

6.- Les salariés absents sont remplacés par des salariés mis à pied, capables de faire leur travail sauf lorsque les besoins de la production ne le justifient pas. Les salariés rappelés au travail dans ces cas sont rémunérés pour le temps travaillé ou selon le paragraphe 4 ci-dessus, s'ils ont été rappelés le jour précédent. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme une autorisation pour des absences non motivées.

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties le 23 août 1984 pour valoir jusqu'au 24 août 1987 et est déposée auprès du ministère du Travail conformément à la Loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec, ce 1er jour d'août 1986.

LA POULETTE GRISE INC.



LE SYNDICAT NATIONAL DES  
EMPLOYES DE COMMERCE DE  
CHARLEVOIX (C.S.N.)

