

NOM

NO

07500-2

C.A.E. 1011 NO.CONV. 75002
AFFIL. 7 NB.EMPL. 90
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 15630 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q21292002
DATE ENR.840829

21292-02

'84 APR 19 15:25

mb

MONTRÉAL
MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

Entre:

LES ABATTOIRS R. ROY INC.
St-Charles-de-Bellechasse, Québec.

Et:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,
SECTION LOCALE 625 (FAT,COI,CTC, FTQ.)

1^{er} septembre 1983 - 31 août 1986.

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
PREAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DE L'UNION.....	1
ARTICLE 3 - UNITE DE NEGOCIATION.....	2
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE.....	2
ARTICLE 5 - DELEGUES.....	4
ARTICLE 6 - COMITE DES GRIEFS.....	5
ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS.....	6
ARTICLE 8 - RENVOI D'UN EMPLOYE.....	8
ARTICLE 9 - ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 10 - SALAIRES.....	10
ARTICLE 11 - CLASSIFICATION DES TACHES.....	11
ARTICLE 12 - PRIMES D'EQUIPE.....	13
ARTICLE 13 - FETES PUBLIQUES.....	14
ARTICLE 14 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 15 - GARANTIE HEBDOMADAIRE.....	17
ARTICLE 16 - GARANTIE QUOTIDIENNE (JOURS NON PROGRAMMES)	18
ARTICLE 17 - GARANTIE - URGENCE.....	18
ARTICLE 18 - GARANTIE - ACCIDENT.....	18
ARTICLE 19 - GARANTIE - JURE - TEMOIN.....	18
ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX.....	19
ARTICLE 21 - PERIODE DE REPOS.....	19
ARTICLE 22 - ALLOCATION DE REPAS.....	20
ARTICLE 23 - SECURITE ET SANTE.....	21
ARTICLE 24 - VETEMENTS DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 25 - OUTILS DE TRAVAIL.....	22
ARTICLE 26 - DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN ET REPARATION..	22
ARTICLE 27 - RENOUELEMENT DES LICENCES.....	22
ARTICLE 28 - AIGUISAGE DES COUTEAUX.....	22
ARTICLE 29 - AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION.....	23
ARTICLE 30 - NUMERO MATRICULE.....	23
ARTICLE 31 - ANCIENNETE.....	23
ARTICLE 32 - AVIS DE MISE A PIED.....	28
ARTICLE 33 - CONGE SANS SOLDE.....	29
ARTICLE 34 - VACANCES.....	30
ARTICLE 35 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	34
ARTICLE 36 - METHODES DE TRAVAIL.....	35
ARTICLE 37 - FERMETURE DE L'USINE ET CESSATION D'EMPLOI	35
ARTICLE 38 - ADMINISTRATION DE LA CONVENTION.....	36
ARTICLE 39 - TITRES.....	36
ARTICLE 40 - DUREE DE LA CONVENTION.....	36
MEMOIRE D'ENTENTE.....	38
ANNEXE "A" - CEDULE DES JOURS FERIES.....	39
ANNEXE "B" - ARTICLES DE TRAVAIL.....	40
ANNEXE "C" - CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL.....	41
ANNEXE "D" - CLASSIFICATION DES TACHES.....	43
LISTE DES CONTREMAITRES.....	47

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LES ABATTOIRS R. ROY INC.,
St-Charles-de-Bellechasse (Québec)

et/ou son ou ses successeurs,

ci-après désignée comme étant la "Compagnie";

et

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

(United Food and Commercial Workers International Union) affiliée à la Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations Industrielles (FAT-COI), au Congrès du Travail du Canada (CTC), ainsi qu'à la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ), ou son successeur par suite d'une fusion ou d'une affiliation, pour et au nom de la SECTION LOCALE 625, représentant les employés de Les Abattoirs R. Roy Inc., St-Charles-de-Bellechasse, Québec,

ci-après mentionnée et appelée "l'Union".

1983 - 1986

PREAMBULE

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

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

ARTICLE 1 DROITS DE LA DIRECTION

- 1.01 L'Union reconnaît que sous réserve des dispositions de cette convention, la direction et le fonctionnement de l'entreprise, l'embauchage, la promotion, le transfert, la mise à pied, la suspension, le renvoi (congédiement) et toute autre mesure disciplinaire à l'endroit des employés pour juste cause appartiennent à la Direction de la Compagnie.
- 1.02 La Compagnie convient qu'elle ne transigera aucun commerce directement ou indirectement avec une usine où il existe une grève sans le consentement de l'Union.
- 1.03 La Compagnie convient qu'elle ne demandera à aucun employé ni n'exigera de lui qu'il traverse une ligne de piquetage.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DE L'UNION

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

ARTICLE 3 UNITE DE NEGOCIATION

3.01 Employés bénéficiant de la convention:
L'unité de négociation comprend: tous les salariés au sens de la loi, i.e. tous les employés affectés à la production, la réception, la manutention, l'expédition, la livraison et l'entretien, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des gardiens.

3.02 La Compagnie convient que pendant la durée de cette convention, les personnes ne tombant pas sous la portée et la juridiction de cette convention ou les employés exclus par cette convention ne peuvent pas accomplir le travail qui normalement doit être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

- a) retard;
- b) absence temporaire de nature imprévue, n'excédant pas deux (2) heures;
- c) entraînement des employés au travail;
- d) cas d'urgence (cas fortuits) comme par exemple, un moteur qui brûle, machine qui brise, manque d'électricité;
- e) vérification (testing).

Le mot urgence ne doit pas être interprété dans le sens d'activer ou d'accroître les opérations de l'usine.

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

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

4.01 Retenue syndicale:
Sur réception d'une autorisation écrite signée par les employés, la Compagnie déduit de la paye desdits employés:

- a) les frais d'adhésion: cette déduction est faite de la paye d'un employé dans la semaine de paye suivant la semaine durant laquelle ladite autorisation aura été reçue par la Compagnie, et
- b) les cotisations syndicales: cette déduction est faite de la paye de l'employé chaque semaine pendant la durée de cette convention, et
- c) les contributions spéciales de l'employé: ces déductions sont faites de la paye de l'employé la semaine suivant immédiatement la réception d'une telle autorisation de l'Union.

4.02

Membres:

La Compagnie convient que c'est une condition d'emploi pour tous les employés actuels d'être membres de l'Union et pour tous les nouveaux employés de devenir membres de l'Union dès leur date d'embauchage.

4.03

Tous les employés membres de l'Union doivent payer leurs frais d'adhésion, leurs cotisations et leurs contributions spéciales, s'il y a lieu, conformément à la section 4.01, sous-sections a), b), c) de cet article.

4.04

Remise des retenues:

La Compagnie remet le montant total ainsi déduit de tous les employés, membres de l'Union, au secrétaire-financier de l'Union avec une liste des employés desquels la déduction a été faite, par le biais du bureau provincial de l'Union, le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant. L'autorisation ci-haut mentionnée se prolonge durant les périodes de mise à pied et de réembauchage.

4.05

Montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales:

L'Union informe la Compagnie par écrit du montant des frais d'adhésion, des cotisations et des contributions spéciales autorisées par les employés, membres de l'Union, conformément à la constitution et aux règlements de l'Union.

ARTICLE 5 DELEGUES

5.01 L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie s'engage à reconnaître des délégués qui seront des employés de la Compagnie pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements de l'usine de la Compagnie.

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

L'Union convient que ses officiers, délégués et membres ne transigent aucune affaire d'Union (excepté tel que prévu aux articles 5 et 6 de cette convention) durant les heures pour lesquelles ils sont payés par la Compagnie, sauf avec la permission de celle-ci.

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

5.03 Un délégué de l'Union ou, en son absence, le délégué en chef ou le président peut discuter avec le contremaître de son département de sujets qui peuvent concerner le bien-être de son département comme tel, même si à ce moment ces sujets peuvent ne pas constituer un grief. Des discussions semblables peuvent avoir lieu entre un officier ou un représentant de l'Union et un représentant de la Direction.

- 5.04 La Compagnie continue sa pratique de non discrimination envers les employés, membres ou officiers de l'Union. Un officier ou un délégué de l'Union ne saurait être traité différemment des autres employés membres de l'Union en raison de son statut au sein de l'Union sous réserve des dispositions de cette convention.
- 5.05 La Compagnie remet à l'Union lors de la signature de cette convention une liste de ses contremaîtres pour tous les départements de son usine et avise par écrit l'Union de tout changement dans cette liste.

ARTICLE 6 COMITE DES GRIEFS

- 6.01 L'Union convient de nommer ou d'élire un Comité des Grieffs formé de trois (3) employés de la Compagnie pour traiter des questions qui n'auraient pas été réglées à la première et à la deuxième étapes décrites à la section 7.03 de cette convention. Le Comité des Grieffs inclut le délégué en chef (s'il y a lieu) et le président du Local.
- 6.02 Les assemblées du Comité des Grieffs doivent être tenues à des heures compatibles avec les opérations de l'usine après entente entre le surintendant de l'usine et le délégué en chef ou le président de l'Union.
- 6.03 La Compagnie paie les membres du Comité des Grieffs, l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, à leur taux régulier pour le temps écoulé à l'assemblée du Comité des Grieffs avec les représentants de la direction.

Lorsque le temps consacré à ces assemblées excède la cédule régulière des membres du Comité des Grieffs, de l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, ceux-ci sont payés au taux applicable.

Note:

Aux fins de cet article, le terme "jour ouvrable" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article qui traite des fêtes publiques.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Objet:

La Compagnie et l'Union conviennent de la nécessité d'une procédure de griefs satisfaisante, dont le but sera de régler autant de griefs que possible, promptement et sur-le-champ. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure exposée ci-après, se font paisiblement et rapidement afin de réduire au minimum toute cause possible de friction. Un grief doit être présenté dans les trente (30) jours suivant l'événement qui lui a donné naissance.

7.02 Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:

Si un employé croit qu'il a un grief, il doit soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 7.03 ci-dessous. Dans l'intervalle, il doit essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci, par un officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on doit tenir compte de l'habileté de l'employé à accomplir le travail demandé.

7.03 Etapas des griefs:

Les griefs allégués sont réglés progressivement de la manière suivante:

1ère étape: Entre le délégué du département ou le délégué en chef, selon le cas, et le contremaître ou le représentant désigné de la Compagnie. Si le grief relève du taux de salaire d'un employé, le délégué en chef en est avisé. Si le litige n'est pas réglé à la fin des cinq (5) jours ouvrables suivants, alors:

2ième étape: Entre le délégué en chef ou le président de l'Union accompagné ou non du délégué du département concerné, et le gérant de production ou son représentant désigné, avec ou sans le contremaître du département. Le grief à cette étape doit être présenté par écrit. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un employé) peut participer à cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, alors:

3ième étape: Entre le Comité des Griefs et la direction. Si le litige n'est pas réglé en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, chaque partie a le droit de soumettre le litige à l'arbitrage conformément à l'article 9 de cette convention.

S'ils le désirent, ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés ayant un grief peuvent être présents aux rencontres décrites aux trois (3) étapes ci-haut mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision, à l'une des étapes ci-haut mentionnées, cette décision est finale et lie les parties.

- 7.04 Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un employé est réglé et que, résultant de ce règlement l'employé reçoit une augmentation de salaire, l'augmentation est rétroactive à la date à laquelle le grief a été soumis par écrit pour la première fois à la Compagnie.
- 7.05 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant tout salarié qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et s'il y a lieu, à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention.
- 7.06 Tout différend entre l'Union et la Compagnie provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. Les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêchent pas le recours à la procédure de grief.
- 7.07 Toute mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé concerné après un (1) an de la date à laquelle ladite mesure disciplinaire a été formulée.

- 7.08 Toute lettre ayant trait à un avertissement, à une réprimande, à une suspension ou à un congédiement, est remise à l'employé ou les employés concernés, dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'incident, sauf lorsqu'un délai additionnel est requis pour fins d'enquête. Ladite ou lesdites lettres sont remises à l'employé ou les employés concernés sur les lieux de travail, sauf dans les cas où le ou les employés sont absents de leur travail. Copie est remise au délégué en chef dans les mêmes délais.

ARTICLE 8 RENOI D'UN EMPLOYE

- 8.01 Si un employé est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit, et croit qu'il a été injustement traité, il doit soumettre un grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son départ ou, si le grief est présenté par le délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de l'avis de la part de la Compagnie. Ce grief procède à partir de la deuxième (2ième) étape.

Lorsque de tels cas sont soumis à l'arbitrage, la décision de l'arbitre unique est assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie:

- a) L'employé est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) L'employé est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion de l'arbitre, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.
- c) L'employé est réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion de l'arbitre sans aucune rémunération pour le temps perdu.

- d) La décision de la direction concernant la suspension ou le renvoi de l'employé est maintenue par l'arbitre.
- 8.02 Il est entendu que le temps perdu est calculé sur la base d'une semaine normale de travail et n'inclut aucune forme de paye supplémentaire.
- 8.03 La Compagnie avise par écrit le jour même le président ou le délégué en chef ou son représentant désigné, du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied d'un employé. Cet avis décrit la raison pour laquelle l'employé est congédié, suspendu ou mis à pied.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

- 9.01 La partie requérant l'arbitrage doit aviser l'autre partie, par écrit, de son intention de procéder dans les délais prévus à cette convention.
- 9.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention.
- 9.03 La décision de l'arbitre est finale et lie toutes les parties concernées.
- 9.04 L'arbitre siège en dedans de trente (30) jours de sa nomination afin d'entendre les représentations des parties et rend une décision en dedans de trente (30) jours de la date de la dernière séance du comité. Ces limites de temps peuvent être excédées par consentement mutuel des représentants des parties, ou à la demande de l'arbitre.
- 9.05 A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de nommer d'office le président (arbitre) à même la liste fournie par le Conseil Supérieur du Travail.

- 9.06 Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviennent de quelque façon que ce soit pour empêcher l'arbitre de siéger ou d'entendre le grief, excepté dans le cas d'un grief qui n'aurait pas été présenté en conformité avec les dispositions de cette convention. L'arbitre a pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.
- 9.07 Chacune des parties paie les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 10 SALAIRES

- 10.01 A compter du 4 septembre 1983, le taux de base est majoré de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure et devient huit dollars et soixante-quinze cents (\$8.75) l'heure.
- 10.02 A compter du 5 mars 1984, la nouvelle classification entre en vigueur avec ses modalités décrites à l'article 11.
- 10.03 A compter du 5 mars 1984, le taux de base est majoré de cinquante cents (\$0.50) l'heure et devient neuf dollars et vingt-cinq cents (\$9.25) l'heure.
- 10.04 A compter du 2 septembre 1984, le taux de base est majoré de soixante cents (\$0.60) l'heure et devient neuf dollars et quatre-vingt-cinq cents (\$9.85) l'heure.

Toutefois, si le règlement salarial sur le taux de base de Canada Packers Inc. est supérieur à soixante cents (\$0.60) l'heure, l'augmentation salariale de notre taux de base est réajustée pour accorder à nos salariés l'augmentation la plus avantageuse et le taux de base est réajusté également en conséquence.

- 10.05 A compter du 1er septembre 1985, le taux de base est majoré de cinquante cents (\$0.50) l'heure.

Toutefois, si le règlement salarial sur le taux de base de Canada Packers Inc. est supérieur à cinquante cents (\$0.50) l'heure, l'augmentation salariale de notre taux de base est réajustée pour accorder à nos salariés l'augmentation la plus avantageuse et le taux de base est réajusté également en conséquence.

- 10.06 Le taux d'embauchage pour les nouveaux salariés est de cinquante cents (\$0.50) l'heure inférieur au taux de base pour les premières treize (13) semaines.

De la quatorzième (14ième) à la vingt-sixième (26ième) semaine, le taux d'embauchage pour les nouveaux salariés est de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure inférieur au taux de base.

ARTICLE 11 CLASSIFICATION DES TACHES

- 11.01 Toutes les tâches actuellement en vigueur et régies par cette convention ont été évaluées et classifiées conjointement par l'Employeur et l'Union, tel que décrit et défini à l'annexe "D" ci-attachée et formant partie intégrante de cette convention.
- 11.02 En plus du salaire de base prévu à l'article 10, les salariés seront rémunérés selon le nombre de grades prévus à l'annexe "D" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés.
- 11.03 Les nouveaux salariés sont payés les taux de salaire prévus à l'annexe "D" pour la tâche ou les tâches qu'ils accomplissent lorsqu'ils sont qualifiés, moins la différence de salaire entre le salaire de l'embauchage et le salaire de base tel que prévu à l'article 10.06 de la présente convention.
- 11.04 C'est l'intention des deux (2) parties aux présentes d'éliminer graduellement les taux de salaire supérieurs à ceux prévus à l'annexe "D", à raison de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure lors de chaque augmentation du salaire de base, à compter du 5 mars 1984, jusqu'à élimination complète de ce taux de salaire horaire supérieur. Entre-temps, le salarié conserve ce différentiel de salaire horaire, sauf en cas de promotion qui l'éliminerait totalement ou partiellement.
- 11.05 Lorsqu'un salarié accomplit une (1) seule tâche par jour durant la semaine, dont le taux de salaire horaire est plus élevé que le taux de salaire horaire de sa tâche régulière, et qu'il travaille cinquante pour-cent (50%) ou plus de son temps à cette tâche durant cette semaine, il est payé le taux de salaire horaire de cette tâche pour toutes les heures travaillées durant cette semaine.

- 11.06 Lorsqu'un salarié accomplit régulièrement plusieurs tâches, il est payé pour toutes les heures travaillées un taux de salaire déterminé par la moyenne des grades de ses deux (2) tâches principales tel que déterminé après entente entre l'Employeur et l'Union.
- 11.07 Sauf en cas de rétrogradation, lorsque l'Employeur affecte temporairement un salarié à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé que celui de la tâche qu'il effectue régulièrement, le salarié reçoit le taux de sa tâche régulière.
- 11.08 Lorsqu'à l'abattage, l'Employeur affecte temporairement un salarié à une tâche dont le taux de salaire horaire est plus élevé que le taux de salaire horaire de la tâche qu'il effectue régulièrement à l'abattage, et qu'il y travaille plus de dix heures et demie ($10\frac{1}{2}$) par semaine (plus de dix (10) heures par semaine de quarante (40) heures), le salarié reçoit pour ce travail à l'abattage, le taux de salaire horaire plus élevé pour un maximum de vingt-et-une (21) heures de travail passées à l'abattage durant cette semaine (pour un maximum de vingt (20) heures passées à l'abattage lorsque la semaine de travail est de quarante (40) heures).
- 11.09 Lorsqu'à la salle de coupe, l'Employeur affecte temporairement un salarié à une tâche dont le taux de salaire horaire est plus élevé que le taux de salaire horaire de la tâche qu'il effectue régulièrement à la salle de coupe, et qu'il y travaille plus de dix heures et demie ($10\frac{1}{2}$) par semaine (plus de dix (10) heures par semaine de quarante (40) heures), le salarié reçoit pour ce travail à la salle de coupe, le taux de salaire horaire plus élevé pour un maximum de vingt-et-une (21) heures de travail passées à la salle de coupe durant cette semaine (pour un maximum de vingt (20) heures lorsque la semaine de travail est de quarante (40) heures).
- 11.10 Lorsqu'un salarié volontairement demande à être transféré à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, ou qu'à cause de raison de santé il est incapable d'accomplir son travail, il est payé le taux de salaire de la tâche à laquelle il est transféré, en tenant compte des dispositions de 11.03.

- 11.11 Lorsqu'une nouvelle tâche est mise en opération ou qu'une tâche est modifiée, l'Employeur établit le taux d'évaluation et la classification de cette tâche et il avise par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la mise en opération de cette nouvelle tâche, ou de la tâche modifiée, de l'évaluation et de la classification de cette tâche.
- 11.12 En évaluant le taux d'une nouvelle tâche ou d'une tâche modifiée, les parties tiennent compte des tâches semblables et comparables dans l'usine.
- 11.13 En cas de désaccord, l'Union avise par écrit l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de l'établissement du taux par l'Employeur et cet avis signifie que l'Union désire soumettre un grief à cet effet. Ce grief est considéré à partir de la 3ème étape de la procédure des griefs. Le règlement de ce grief est rétroactif à la date de la mise en opération de la tâche nouvelle ou modifiée.
- 11.14 L'annexe "D" - Système d'Evaluation et de Classification des tâches - est basée sur une graduation établissant un écart de huit cents (\$0.08) entre chaque grade de la classification des tâches au-dessus des taux de base mentionnés à l'article 10 de cette convention, ou du taux d'un nouvel employé tel que prévu à 10.06 de la présente convention.
- 11.15 A compter de la ratification des présentes (5 mars 1984), tous les salariés sont considérés confirmés aux postes qu'ils occupent à cette date tel qu'indiqué sur la liste remise au Syndicat le 12 mars 1984.

ARTICLE 12 PRIMES D'EQUIPE

- 12.01 Les employés qui travaillent sur des équipes commençant entre 15:00 heures et 6:00 heures a.m. reçoivent une prime horaire de vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque heure travaillée durant leurs heures régulières.

A compter du 4 septembre 1983, les employés qui travaillent sur des équipes commençant entre 15:00 heures et 6:00 heures a.m. reçoivent une prime horaire de trente cents (\$0.30) pour chaque heure travaillée durant leurs heures régulières.

A compter du 2 septembre 1984, les employés qui travaillent sur des équipes commençant entre 15:00 heures et 6:00 heures a.m. reçoivent une prime horaire de trente-cinq cents (\$0.35) pour chaque heure travaillée durant leurs heures régulières.

ARTICLE 13 FETES PUBLIQUES

- 13.00 Les fêtes sont de vingt-quatre (24) heures d'équipe à équipe.
- 13.01 La Compagnie paie à tous les employés (pour douze (12) jours de congé payés par année) le nombre d'heures de leur journée normale de travail, incluant les primes d'équipe s'il y a lieu, qu'ils travaillent ou non, pour chacune des fêtes publiques prévues à l'annexe "A" de la présente convention, ainsi qu'à l'anniversaire de naissance de l'employé.
- 13.02 Lorsqu'un employé volontairement travaille lors d'un jour férié, il est payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié en plus du paiement pour le jour férié.
- 13.03 Pour avoir droit au paiement ci-haut mentionné, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement la fête publique, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter ou n'ait été absent pour cause de maladie, raison valable ou à cause de circonstances indépendantes de sa volonté. La Compagnie avise l'Union par écrit du nom des employés qui ne reçoivent aucun paiement pour l'une de ces fêtes publiques.

- 13.04 Les fêtes publiques mentionnées à l'annexe "A" de cette convention, qui surviennent durant le congé de maladie d'un employé qui reçoit une indemnité de l'assurance-maladie ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, sont payées à celui-ci sur la première (1ère) paye suivant son retour au travail.

ARTICLE 14 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures pour tous les salariés, du lundi au vendredi inclusivement.

A compter du 4 mars 1985, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures pour tous les salariés, du lundi au vendredi inclusivement.

- 14.02 La journée régulière de travail est de huit heures et demie (8½) du lundi au jeudi inclusivement, et le vendredi elle est de huit (8) heures.

A compter du 4 mars 1985, la journée régulière de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement.

L'horaire de certaines tâches peut être devancé ou retardé de plus ou moins une (1) heure, pour équilibrer la chaîne de production du plancher d'abattage.

- 14.03 Heures supplémentaires:

Le temps en excès de la cédule de travail quotidienne, tel que mentionné à la section 14.02 de cette convention, est considéré comme temps supplémentaire. Le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Cependant, l'Union convient que le délégué et/ou le délégué en chef et/ou le président encouragent les employés à travailler des heures supplémentaires si nécessaire.

- 14.04 La Compagnie paie une fois et demie (1½) leur taux régulier à tous les employés pour tout le temps excédant leur journée régulière de travail.

- 14.05 Tout travail accompli le dimanche est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier.
- 14.06 Tout travail accompli le samedi est rémunéré à raison de une fois et demie (1½) le taux régulier.
- 14.07 La Compagnie s'efforce de distribuer le temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les employés accomplissant le même genre de travail dans un département.
- 14.08 La cédule des heures pour les employés autres que ceux qui travaillent les cédules ci-haut mentionnées sont convenues entre la Compagnie et l'Union et sont d'une durée minimum de trois (3) mois. La cédule des heures pour ces employés est définie à l'annexe "C" - Cédule des heures - qui fait partie de cette convention.
- 14.09 Dans l'éventualité du refus des officiers de l'Union d'accorder leur consentement à un changement ou à une modification à une cédule des heures de travail, les parties à cette convention conviennent que les représentants respectifs de l'Union et de la Compagnie ont l'opportunité, s'ils le désirent, de se consulter dans le but d'en arriver à une entente.
- 14.10 Lorsque la Compagnie et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail ou d'établir une nouvelle cédule, les employés concernés reçoivent un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables incluant les fêtes publiques et de plus, la mise en vigueur de cette cédule modifiée, changée ou nouvelle coïncide avec le début de la semaine de calendrier.

Lorsqu'un employé est transféré sur une autre cédule déjà existante et apparaissant à l'annexe "C" dans des circonstances autres que celles prévues au paragraphe qui précède, son transfert coïncide avec le début de la semaine de calendrier, et l'employé a droit à un avis minimum de soixante-douze (72) heures à cet effet. Dans les cas où cet avis est moindre que soixante-douze (72) heures, l'employé est rémunéré à son taux régulier pour chaque heure en-deçà de soixante-douze (72) heures. Aux fins du calcul de cet avis, la période de soixante-douze (72) heures doit s'étendre entre le début de la dernière cédule de travail de l'employé et le début de la cédule.

- 14.11 Aux fins de cette convention, le taux régulier "pour les employés payés à taux horaire" signifie leur salaire horaire payé à l'employé pour les heures régulières de travail à l'exclusion de toute prime.
- 14.12 Le terme "taux régulier", lorsqu'il y a lieu de l'appliquer aux employés à taux hebdomadaire, signifie un quarante-deuxième (1/42) du salaire hebdomadaire régulier de l'employé.

A compter du 4 mars 1985, le terme "taux régulier", lorsqu'il y a lieu de l'appliquer aux employés à taux hebdomadaire, signifie un quarantième (1/40) du salaire hebdomadaire régulier de l'employé.

ARTICLE 15 GARANTIE HEBDOMADAIRE

- 15.01 La Compagnie convient de garantir à chaque employé une paye de trente-sept (37) heures à taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions suivantes: les primes prévues à l'article 12 ainsi que les primes pour les fêtes publiques prévues à l'article 13 de cette convention ainsi que le temps supplémentaire ne sont pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.
- 15.02 La Compagnie ajuste les équipes proportionnellement au travail disponible ou anticipé en tenant compte des changements appréciables de température. La Compagnie est libre de distribuer le travail dans les départements et de transférer les employés d'un département à un autre par ordre d'ancienneté compte tenu de l'habileté.
- 15.03 Les employés accomplissent les tâches que la Compagnie leur assigne. Si un employé refuse d'accomplir le travail qui lui est assigné, la Compagnie est relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par cet employé, pourvu que celui-ci puisse accomplir le travail assigné.
- 15.04 Lorsqu'un employé est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée alors qu'il est cédulé pour travailler, sa garantie est diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.

- 15.05 Un employé embauché après le premier jour de la semaine de paye a comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des quarante-deux (42) heures de travail (quarante (40) heures de travail après le 4 mars 1985), divisées également entre les jours de travail cédulés.

ARTICLE 16 GARANTIE QUOTIDIENNE (JOURS NON PROGRAMMES)

- 16.01 Garantie du samedi, dimanche et jours fériés:
Un employé spécialement appelé au travail un samedi, un dimanche ou un jour férié, reçoit pour ce jour au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable.

ARTICLE 17 GARANTIE - URGENCE

- 17.01 Un employé ayant quitté la propriété de la Compagnie et rappelé à n'importe quel moment en dehors de sa cédule d'heures de travail est libéré lorsque le travail d'urgence est terminé et est payé au taux applicable pour les heures travaillées, ou un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, selon la méthode qui est la plus avantageuse à l'employé. Advenant que le travail d'urgence n'est pas terminé au moment où la cédule régulière de l'employé débute, les dispositions qui précèdent s'appliquent et l'employé est payé à son taux régulier dès le début de sa cédule régulière.

ARTICLE 18 GARANTIE - ACCIDENT

- 18.01 Un employé blessé lors de son travail à l'usine ne subit aucune perte de salaire pour les heures régulières ainsi perdues le jour de l'accident.

ARTICLE 19 GARANTIE - JURE - TEMOIN

- 19.01 La Compagnie paie la différence entre ce que l'employé aurait gagné pour ses heures cédulées à son taux de salaire et le montant payé par le gouvernement pour le temps durant lequel cet employé doit siéger comme juré ou est assigné comme témoin en vertu d'un subpoena, pourvu toutefois qu'il ne soit pas personnellement impliqué dans la cause.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

- 20.01 a) L'Employeur accorde à tout salarié ayant terminé sa période de probation trois (3) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier lors du décès de son conjoint. Deux (2) jours ouvrables additionnels chômés et payés sont accordés à l'employé lors du décès de son conjoint. Ces deux (2) jours additionnels sont pris à une date convenue entre le salarié et la Compagnie.
- b) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant, son frère, sa soeur, l'Employeur accorde trois (3) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier du salaire de l'employé.
- c) Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, l'Employeur accorde deux (2) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier du salaire de l'employé.
- d) Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du mariage de son fils ou de sa fille, une (1) journée ouvrable de congé chômée et payée au taux régulier du salaire de l'employé.
- e) Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé est payé pour les heures de travail pour lesquelles l'employé aurait été payé.
- 20.02 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie peut exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-dessus mentionnés. Les employés donnent un avis préalable de telles absences.

ARTICLE 21 PERIODE DE REPOS

- 21.01 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire est accordée aux employés vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Trois (3) minutes avant la fin de cette période de repos, une cloche sonne de façon à ce que les employés soient de retour au travail à la quinzième (15ième) minute, prêts à travailler. L'employé qui a complété un minimum de deux (2) heures par demi-journée a droit à cette période de repos.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

- 20.01 a) L'Employeur accorde à tout salarié ayant terminé sa période de probation trois (3) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier lors du décès de son conjoint. Deux (2) jours ouvrables additionnels chômés et payés sont accordés à l'employé lors du décès de son conjoint. Ces deux (2) jours additionnels sont pris à une date convenue entre le salarié et la Compagnie.
- b) Dans le cas du décès de son père, sa mère, son enfant, son frère, sa soeur, l'Employeur accorde trois (3) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier du salaire de l'employé.
- c) Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, l'Employeur accorde deux (2) jours ouvrables de congé chômés et payés au taux régulier du salaire de l'employé.
- d) Dans le cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du mariage de son fils ou de sa fille, une (1) journée ouvrable de congé chômée et payée au taux régulier du salaire de l'employé.
- e) Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé est payé pour les heures de travail pour lesquelles l'employé aurait été payé.
- 20.02 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie peut exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-dessus mentionnés. Les employés donnent un avis préalable de telles absences.

ARTICLE 21 PERIODE DE REPOS

- 21.01 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire est accordée aux employés vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Trois (3) minutes avant la fin de cette période de repos, une cloche sonne de façon à ce que les employés soient de retour au travail à la quinzième (15ième) minute, prêts à travailler. L'employé qui a complété un minimum de deux (2) heures par demi-journée a droit à cette période de repos.

- 21.02 Période de repos en temps supplémentaire:
Sauf les camionneurs, un employé qui doit travailler en temps supplémentaire, en continuité, après l'expiration de sa cédule d'heures régulière, a droit à quinze (15) minutes payées pourvu que la section 22 (allocation de repas) ne s'applique pas, et que le temps supplémentaire soit d'une durée d'une (1) heure ou moins.
- 21.03 Sauf les camionneurs, les employés qui travaillent à temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux heures et demie (2½) pourvu que ces périodes ne coïncident pas avec une période de repas. Les employés doivent être de retour au travail et prêts à travailler en dedans de quinze (15) minutes du son de la première cloche.
- 21.04 Toutefois, la pratique actuelle est maintenue pour les camionneurs.

ARTICLE 22 ALLOCATION DE REPAS

- 22.01 Allocation pour premier repas:
Il ne doit pas être demandé aux employés de travailler plus de cinq (5) heures ou plus d'une heure et demie (1½) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas.
- Si les employés doivent travailler après le premier repas, la Compagnie fournit ou paie le deuxième repas et alloue trente (30) minutes au taux en vigueur pour cette période de repas. Lorsqu'ils ont travaillé plus d'une heure et demie (1½) de temps supplémentaire, du lundi au jeudi inclusivement, les employés ont droit aux bénéfices ci-dessus mentionnés.
- 22.02 Allocation pour second repas:
Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, la Compagnie paie un autre repas et un autre trente (30) minutes au taux en vigueur est alloué pour ladite période de repas. La somme allouée pour le repas est de cinq dollars (\$5.00) à compter de la ratification; de cinq dollars et vingt-cinq cents (\$5.25) à compter du 3 septembre 1984; et de cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) à compter du 2 septembre 1985.

- 22.03 La Compagnie convient de considérer toutes suggestions que l'Union juge à propos de soumettre concernant la bonne tenue et l'administration de la cafeteria en ce qui a trait aux règles d'hygiène, à la qualité et aux prix des repas, à la distribution des repas et à l'espace réservé pour la consommation des repas.

ARTICLE 23 SECURITE ET SANTE

- 23.01 La Compagnie adopte des mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi et fait un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des employés.
- 23.02 L'Employeur reconnaît deux (2) membres de l'Union comme membres du comité de sécurité. L'Union avise par écrit l'Employeur du nom de ces délégués.
- 23.03 La Compagnie prévoit que des personnes qualifiées et responsables (Ambulanciers St-Jean) sont sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux employés blessés au travail et adopte des mesures adéquates pour donner les premiers soins aux employés.

ARTICLE 24 VETEMENTS DE TRAVAIL

- 24.01 La Compagnie maintient sa pratique de fournir et de laver tous les vêtements blancs ainsi que les vêtements bleus pour la réception des animaux et les employés de maintenance. La Compagnie fournit les manteaux thermiques, les tabliers et manchettes de plastique huilé, les chapeaux de sécurité, les filets, les gants ainsi que les bottes de caoutchouc et les bottines de sécurité requises pour le travail. Les fonctions qui requièrent l'usage de ces vêtements de travail sont décrites à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Si la Compagnie décide d'exiger que les employés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournit, les lave ou les nettoie à sec selon le cas.

Le tout est sujet à l'établissement du règlement jugé nécessaire afin de prévenir les abus.

- 24.02 Uniformes - camionneurs:
Les uniformes des camionneurs sont défrayés par l'Employeur. Cet uniforme comprend un pantalon et un veston (jacket). L'employé n'a droit qu'à un (1) uniforme par année.

ARTICLE 25 Outils de Travail

- 25.01 La Compagnie fournit tous les couteaux, fusils, pierres, poinçons, crochets à parer et à tourner la viande, ainsi que les fourreaux (incluant les ceintures pour ceux-ci qui sont fournies par la Compagnie lorsque celles présentement en usage sont défectueuses) nécessaires pour le travail des employés les utilisant, ainsi que tous les instruments de travail nécessaires à l'employé pour accomplir son travail, le tout sujet à l'établissement de règlements jugés nécessaires afin de prévenir les abus. Ces outils et matériel de travail demeurent la propriété de la Compagnie. La Compagnie maintient sa pratique actuelle de fournir l'outillage lourd.

ARTICLE 26 DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN ET REPARATION

- 26.01 La Compagnie paie et fournit tous les outils à chaque employé affecté au département de l'entretien et réparation (maintenance).

ARTICLE 27 RENOUELEMENT DES LICENCES

- 27.01 La Compagnie rembourse aux camionneurs réguliers le coût total imposé par le gouvernement provincial pour le renouvellement des licences nécessaires à l'accomplissement de leur travail, excluant les assurances attachées à ces permis.

ARTICLE 28 AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 28.01 L'aiguisage des couteaux se fait durant les heures de travail, par un salarié désigné.

ARTICLE 29 AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

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

ARTICLE 30 NUMERO MATRICULE

- 30.01 La Compagnie convient d'aviser par écrit le délégué en chef ou le président de l'Union lorsque le numéro matricule d'un employé est changé.

ARTICLE 31 ANCIENNETE

- 31.01 Définition de l'ancienneté:
L'ancienneté est définie comme le temps accumulé au service de la Compagnie par un employé régi par cette convention. Ce temps est calculé depuis sa date d'embauchage, pourvu que son ancienneté n'ait pas été rompue, en quel cas le calcul est fait depuis la date de son retour au travail, suivant le dernier bris dans son ancienneté.

En ce qui concerne les employés de: Les Abattoirs R. Roy Inc., les autres employés d'Henri Roy Inc., St-Anselme, s'ils sont intégrés à l'Abattoir Bellechasse-Dorchester Inc., l'Employeur reconnaît l'ancienneté des employés pour ce qui concerne les vacances.

En ce qui concerne les promotions, les transferts, les postes nouvellement créés, les personnes reconnues comme ayant le plus d'ancienneté sont les employés déjà en place à l'Abattoir de St-Charles, au 18 janvier 1979 et ensuite les employés intégrés.

- 31.02 Les employés qui, antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le seront ultérieurement à une occupation exclue de l'unité de négociation et par la suite assignés par la Compagnie à des tâches incluses dans l'unité de négociation conservent l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert.

Toutefois, l'employé transféré temporairement hors de l'unité de négociation conserve et continue d'accroître son ancienneté pendant une période maximum de douze (12) mois cumulatifs à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, le premier paragraphe de la clause 31.02 s'applique.

31.03 Pour les seules fins de cet article, toutes les autres dispositions de la convention s'appliquant, les nouveaux employés de moins de neuf (9) semaines de service sont considérés comme à l'essai (probation) et n'ont pas d'ancienneté. Après neuf (9) semaines de service, leur ancienneté est établie à compter de la date de leur embauchage.

31.04 Application de l'ancienneté:
Lors d'une promotion, d'un transfert, d'une réduction de personnel, d'une mise à pied ou d'un rappel, le principe de l'ancienneté s'applique pourvu que l'employé possède des qualifications appropriées ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable. Les employés ont droit à une période maximum de cinq (5) jours pour démontrer leur habileté à accomplir le travail d'une manière satisfaisante.

L'employé qui est accepté a un délai raisonnable pour se qualifier.

Note:

Le "délai raisonnable" tient compte de la complexité de la tâche et est considéré comme signifiant une période maximum de six (6) semaines.

Cependant, lors de la mise en opération d'un nouveau département où plusieurs employés sans expérience sont transférés en même temps à une nouvelle tâche, cette période peut aller jusqu'à trois (3) mois.

- 31.05 Les employés à l'essai (probation) qui ont quatre (4) semaines ou plus de service continu qui sont mis à pied et réengagés ultérieurement, sont crédités pour leur service antérieur s'ils complètent la période d'essai en-dedans de huit (8) mois à compter de leur date originale d'emploi.
- 31.06 Perte de l'ancienneté:
L'ancienneté d'un employé peut être considérée comme rompue, avec tous ses droits annulés et sans aucune obligation de le réembaucher, lorsqu'il:
- a) quitte volontairement le service de la Compagnie (un employé absent pendant deux (2) jours consécutifs sans raison valable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie, peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré);
 - b) est renvoyé pour juste cause;
 - c) néglige d'aviser la Compagnie en-dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier;
 - d) néglige de retourner au travail à la date convenue;
 - e) dépasse la limite de temps prévue à la section 31.07 qui suit.

- 31.07 Limite de temps pour rappels:
La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied sont rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

Durée de l'emploi
plus de neuf (9)
semaines.

Limite de temps
temps équivalant à la
durée de leur emploi
jusqu'à un maximum de
deux (2) ans.

31.08 Absence pour cause d'accident ou de maladie:
Si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non industriel, pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 31.07 de cette convention mais n'excédant pas deux (2) ans, il accumule l'ancienneté et il est réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

31.09 Mise à pied et rappel en maladie:
Les employés qui sont absents de leur travail pour cause d'accident ou de maladie et qui sont mis à pied, n'accumulent pas d'ancienneté pour la période de la mise à pied. Les employés qui sont rappelés mais qui sont incapables de retourner au travail pour cause d'accident ou de maladie accumulent leur ancienneté pour le temps qu'ils auraient travaillé jusqu'à concurrence du temps équivalant à la durée de leur emploi jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Aucun employé absent pour maladie ne doit atteindre une ancienneté égale ou supérieure à un autre employé qui avait plus d'ancienneté que lui au départ.

Les employés absents en vertu de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail continuent à accumuler l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils reçoivent des prestations hebdomadaires.

31.10 Positions vacantes:

- a) Une description sommaire de toutes les positions vacantes permanentes et de toutes vacances temporaires excédant quatre (4) semaines, est affichée au cours de la journée où survient la vacance sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables et la préférence est donnée aux employés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 31.04 de cet article. L'employé choisi doit intégrer son nouveau poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier jour de l'affichage, à moins d'entente contraire.

- b) Certaines tâches où la Compagnie rencontre des difficultés à trouver des employés qualifiés afin de répondre aux besoins de l'entreprise peuvent être affichées à un temps autre que celui où survient la vacance. La liste de ces tâches, qui est convenue entre le Président ou le délégué en chef de la Compagnie peut être modifiée de temps à autre à la suite d'une entente.
- c) La Compagnie affiche ces tâches au moins une fois par année ou tel qu'autrement convenu avec le Président ou le délégué en chef.
- d) Les employés qui font une demande sont considérés sur la base de l'ancienneté pourvu qu'ils possèdent des qualifications pour la tâche et qu'ils puissent se qualifier dans un délai raisonnable. Ceux qui sont acceptés pour les emplois vacants qui sont anticipés sont, sous réserve des besoins de l'entreprise, entraînés à l'avance. Lorsqu'une vacance survient par la suite, elle est remplie par le postulant senior qui a été accepté, sur une base d'essai, jusqu'à ce qu'il ait démontré qu'il peut accomplir la tâche d'une manière satisfaisante.
- e) Toutefois, lorsque des postulants ont été acceptés à la suite d'un affichage et ne sont pas encore assignés à la tâche, et que la tâche est affichée de nouveau, un employé ayant plus d'ancienneté et qui alors fait une demande et est accepté peut, après six (6) mois, exercer son ancienneté pour une vacance future.
- f) Tout employé absent, au moment de l'affichage d'un poste vacant, est considéré comme ayant fait une demande selon les dispositions de cet article.

31.11 La Compagnie peut, indépendamment de son ancienneté, maintenir un employé expérimenté à une tâche pour fins d'entraîner un postulant durant la période d'affichage aussi bien que durant la période des trente (30) jours d'essai.

- 31.12 Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remet à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union est avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remet à l'Union locale, tous les six (6) mois, une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.
- 31.13 La liste d'ancienneté des employés indique la date d'embauchage de l'employé, conformément à l'article 31.01 de cette convention.
- 31.14 Pour les employés dont la date d'embauchage est la même, l'ordre d'inscription de leurs noms sur la liste d'ancienneté est établi d'après la date et l'heure à laquelle l'employé a formulé sa demande d'emploi.
- 31.15 Un employé incapable d'effectuer les travaux qu'il effectuait précédemment à cause d'une blessure subie ou pour cause de maladie alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie, ou un employé qui est devenu incapable d'effectuer sa tâche est reclassifié après entente entre les parties après consultation du médecin traitant de l'employé.
- 31.16 Les changements nécessités par les dispositions de cet article s'appliquent à tous les employés visés par cette convention, qui sont présentement à l'emploi de la Compagnie, et aux futurs employés.

ARTICLE 32 AVIS DE MISE A PIED

- 32.01 Les employés ont droit à un avis écrit de mise à pied sur la base d'un (1) jour ouvrable pour chaque six (6) mois entiers de service, mais avec un avis minimum de deux (2) jours ouvrables et un maximum de cinq (5) jours d'avis ou de paye en lieu d'avis.

- 32.02 Dans l'éventualité de la fermeture d'une usine ou d'une partie substantielle d'une usine résultant directement d'un cas fortuit, d'un incendie, d'une inondation, d'une épidémie chez les bétiaux ou d'un arrêt de travail de la part d'employés qui ne sont pas régis par cette convention, l'avis de mise à pied pour les employés concernés est conforme à la loi sur les normes du travail et la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre, le cas échéant.

ARTICLE 33 CONGE SANS SOLDE

- 33.00 Comité de négociation syndical:
La Compagnie reconnaît un comité syndical de négociation composé de trois (3) membres choisis ou élus par le Syndicat.
- 33.01 Congé pour activités syndicales:
Les employés, n'excédant pas deux (2) à la fois, choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine ont droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, pourvu que l'absence de ces employés soit approuvée par le surintendant de l'usine et que l'Union en ait fait la demande par écrit à la Compagnie au moins cinq (5) jours ouvrables au préalable. Une demande de prolongement de ce congé sans solde doit être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.
- 33.02 Congé pour travail au service de l'Union:
Un (1) employé qui est élu ou nommé à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter TUAC auprès du Congrès du Travail du Canada, peut obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme. En-dedans d'un (1) mois de son avis de retour au travail pour la Compagnie, il est réinstallé, sujet à son ancienneté, à la tâche qu'il détenait précédemment ou à une autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche. L'employé bénéficiant d'un tel congé accumule l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conserve l'ancienneté qu'il possédait au moment où ce congé lui fut accordé.

- 33.03 Congé pour fonctions publiques:
La Compagnie accorde aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au Parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En-dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits employés sont réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches. Les employés bénéficiant d'un tel congé accumulent l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conservent l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.
- 33.04 Congé maternité:
L'employée a droit à un congé-maternité tel que mentionné à la loi sur les normes du travail dont copie fait partie intégrante de la présente convention.
- 33.05 Congé sans solde:
Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé peut lui être accordé par la Compagnie. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite doit être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation est faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.

ARTICLE 34 VACANCES

- 34.01 Les vacances sont basées sur les années de service accumulées au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Le 1er mai de chaque année, l'employé a droit à des vacances payées sur la base suivante:
- 34.02 Les employés de moins d'un (1) an de service ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période de vacances n'excède pas dix (10) jours ouvrables rémunérés à raison de quatre pour-cent (4%) des gains accumulés au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

34.03 Les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

- 10 mois de service depuis la date d'embauchage 2 semaines 4%
- 5 ans de service depuis la date d'embauchage 3 semaines 6%
- 11 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage 4 semaines 8%
- 19 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage 5 semaines 10%

A compter du 1er mai 1984, et pour les années subséquentes:

Les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

- 10 mois de service depuis la date d'embauchage 2 semaines 4%
- 5 ans de service depuis la date d'embauchage 3 semaines 6%
- 10 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage 4 semaines 8%
- 19 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage 5 semaines 10%

A compter du 1er mai 1985, et pour les années subséquentes:

Les salariés reçoivent les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

- 10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines	4%
- 5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines	6%
- 10 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage	4 semaines	8%
- 18 ans d'ancienneté depuis la date d'embauchage	5 semaines	10%

34.04 La paye de vacances pour tous les employés pour chaque semaine de vacances est de 2% des gains totaux de l'employé.

La paye de vacances basée sur le pourcentage des gains accumulés ne doit jamais être moindre que la semaine régulière de travail, au taux régulier de l'employé, incluant sa prime d'équipe s'il y a lieu, pour chaque semaine de vacances.

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

Le fait de recevoir des bénéfices de maladie ou des prestations en vertu de la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail pendant une période maximum de vingt-quatre (24) mois, ou d'avoir été absent avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours est considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et l'employé comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les employés qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées reçoivent deux pour-cent (2%) de leurs gains totaux pour chaque semaine de vacances accumulées au premier (1er) mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

- 34.05 Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission sur la Santé et la Sécurité au Travail, la Compagnie crédite une semaine normale de quarante-deux (42) heures (quarante (40) heures à compter du 4 mars 1985) en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées. Dans les cas d'absences avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours, la Compagnie crédite huit heures et demie (8½) du lundi au jeudi inclusivement et huit (8) heures de travail le vendredi (huit (8) heures à compter du 4 mars 1985, du lundi au vendredi inclusivement) en lieu de chaque jour d'absence avec permission.
- 34.06 La période située entre le 1er mai et 30 septembre de chaque année est considérée comme une période normale pour prendre les deux (2) premières semaines de vacances. Un employé ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-dessus mentionnée, à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union. Un employé qui désire prendre ses deux (2) premières semaines de vacances ou sa troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée, prend ses vacances à une date convenue entre la Compagnie et l'employé.
- Les employés ont droit de choisir leur période de vacances selon leur ancienneté.
- La liste des vacances est affichée au plus tard le 15 avril de chaque année, après quoi il n'y a plus de changements de cette liste, sauf dans les premiers cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'affichage.
- 34.07 Si une ou plusieurs fêtes publiques mentionnées à l'annexe "A" de la présente convention surviennent pendant la période de vacances d'un employé, la Compagnie accorde à l'employé concerné une journée compensatoire de congé payé ou fait le paiement prévu à l'article 13 pour chacune des fêtes publiques, selon le choix de l'employé.

Lorsqu'une journée compensatoire de congé est accordée, la date de cette journée est convenue entre l'employé affecté et la Compagnie et est prise en dehors de la période des vacances stipulée à la section 34.06 de cet article.

34.08 Lors de la cessation de l'emploi d'un employé, celui-ci a droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'a pas utilisé, suivant l'application des articles 34.02 et 34.03.

34.09 Aucune accumulation de vacances:
Chaque employé doit prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne sont pas accumulées d'année en année.

Les employés qui complètent leur cinquième (5ième), onzième (11ième) ou dix-neuvième (19ième) année de service après le 1er mai et avant la fin de l'année de calendrier sont éligibles à la troisième (3ième), quatrième (4ième) ou cinquième (5ième) semaine de vacances, respectivement, lorsqu'ils ont complété les années de service requises conformément aux dispositions de la section 34.03 de cet article. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

Lorsqu'un employé a droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, la troisième (3ième), la quatrième (4ième) ou la cinquième (5ième) semaine doit être prise à une date mutuellement convenue entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 35 ASSURANCE COLLECTIVE

35.01 Les parties conviennent de maintenir le régime d'assurance actuellement en vigueur pour la durée de la présente convention.

L'Employeur s'engage à défrayer 50% de la prime d'assurance.

ARTICLE 36 METHODES DE TRAVAIL

- 36.01 Lorsque l'introduction d'un nouvel équipement a pour effet de produire un changement matériel qui est la cause de la fermeture d'un département ou de la réduction substantielle du nombre d'employés dans un département, la Compagnie avise l'Union de ce changement au moins trente (30) jours avant le changement anticipé et les parties discutent de ce qui éventuellement se produira et de la meilleure façon de procéder.

Les employés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine ont droit aux dispositions de l'article 37 de cette convention.

36.02 Exigences du travail:

Si un employé allègue qu'il y a eu une augmentation déraisonnable de son travail, l'Union peut demander que le cas soit étudié avec la Compagnie. Des représentants du Local de l'Union et, si désiré, un représentant de l'Union peuvent rencontrer la direction de l'usine afin de discuter les faits pertinents à ce cas et tenter de régler la question. L'employé en cause peut être présent à ces réunions si l'employé ou l'une ou l'autre des parties le désire.

Si le cas n'est pas réglé localement, des discussions peuvent avoir lieu entre les représentants de l'Union et des représentants de la gérance de la Compagnie. Cette section n'est pas sujette à la procédure de grief.

ARTICLE 37 FERMETURE DE L'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

- 37.01 En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral, provincial ou municipal, les employés reçoivent un avis écrit de trois (3) mois, les informant de la fermeture, ou de trois (3) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine complète travaillée durant l'avis de trois (3) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

Pour bénéficier de cette clause, l'employé doit avoir plus d'un (1) an de service.

ARTICLE 38 ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

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

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

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

ARTICLE 39 TITRES

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

ARTICLE 40 DUREE DE LA CONVENTION

- 40.01 Cette convention prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1986 inclusivement.
- 40.02 Avis de résiliation de cette convention ou d'amendement à cette convention peut être donné avant le 30 mai 1986.
- 40.03 Durant la période des négociations, cette convention demeure en vigueur.
- 40.04 Rétroactivité:
Les augmentations de salaire prévues avant la signature des présentes sont rétroactives aux dates prévues, au prorata des heures payées.

MEMOIRE D'ENTENTE

intervenu

ENTRE: LES ABATTOIRS R. ROY INC.,
St-Charles-de-Bellechasse, Québec,
et/ou son ou ses successeurs,
ci-après désignée comme étant "la Compagnie";

ET: UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE (United Food and
Commercial Workers International Union), affiliée
à la Fédération Américaine du Travail - Congrès des
Organisations Industrielles (FAT-COI), au Congrès
du Travail du Canada (CTC), ainsi qu'à la Fédération
des Travailleurs du Québec (FTQ), ou son successeur
par suite d'une fusion ou d'une affiliation, pour et
au nom de la section locale 625, représentant les
employés de Les Abattoirs R. Roy Inc., St-Charles-
de-Bellechasse, Québec,
ci-après mentionnée et appelée "l'Union".

- 1 - Il est convenu entre les parties de maintenir
la pratique actuelle pour la prise d'inventaire
par les contremaîtres, les cadres, les employés
de bureau.
- 2 - Les futures nominations au poste de chef d'équipe
seront affichées et l'ancienneté prévaut pour la
nomination desdits chefs d'équipe pourvu que l'em-
ployé puisse satisfaire aux exigences normales de
la tâche à accomplir.
- 3 - L'Employeur continue sa pratique actuelle de fournir
un stationnement aux employés et de l'entretenir.

DATE: 14 mars 1984

Pour et au nom de:

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

Manuel Lefebvre
Jean-Claude Gervais

Pour et au nom de:

UNION INTERNATIONALE DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALI-
MENTATION ET DE COMMERCE
(FAT-COI, CTC, FTQ),
SECTION LOCALE 625

Jean Marie Lefebvre
Réjean Orlinon sec.
Justine Gervais Rep.

ANNEXE "A"

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

CEDULE DES JOURS FERIES

ANNEE 1984

Lundi	23 avril	Lundi de Pâques
Lundi	21 mai	Fête de la Reine
Lundi	25 juin	St-Jean Baptiste
Lundi	2 juillet	Confédération
Lundi	3 septembre	Fête du Travail
Lundi	8 octobre	Action de Grâces
Lundi	24 décembre	Veille de Noël (4 heures
Mardi	25 décembre	Noël
Mercredi	26 décembre	Lendemain de Noël
Lundi	31 décembre	Veille du Jour de l'An (4 heures

ANNEE 1985

Mardi	1 janvier	Jour de l'An
Mercredi	2 janvier	Lendemain du Jour de l'An
Lundi	avril	Lundi de Pâques
Lundi	mai	Fête de la Reine
Lundi	24 juin	St-Jean-Baptiste
Lundi	1 juillet	Confédération
Lundi	2 septembre	Fête du Travail
Lundi	octobre	Action de Grâces
Mardi	24 décembre	Veille de Noël (4 heures
Mercredi	25 décembre	Noël
Jeudi	26 décembre	Lendemain de Noël
Mardi	31 décembre	Veille du jour de l'An (4 heures

ANNEE 1986

Mercredi	1 janvier	Jour de l'An
Jeudi	2 janvier	Lendemain du Jour de l'An
Lundi	avril	Lundi de Pâques
Lundi	mai	Fête de la Reine
Mardi	24 juin	St-Jean-Baptiste
Mardi	1 juillet	Confédération
Lundi	1 septembre	Fête du Travail
Lundi	octobre	Action de Grâces
Mercredi	24 décembre	Veille de Noël (4 heures
Jeudi	25 décembre	Noël
Vendredi	26 décembre	Lendemain de Noël;
Mercredi	31 décembre	Veille du jour de l'An (4 heures

ANNEXE "B"

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

ARTICLES DE TRAVAIL

Manteaux thermiques:

Pour les employés de l'expédition et à la réception des animaux.

Ensemble de ski-doo:

Pour les employés du congélateur.

Bottes sécuritaires:

Pour les employés du congélateur.

Bottes ou bottines sécuritaires:

Pour les employés affectés à la réception des animaux vivants et les travailleurs de l'étable, le remplacement sera fait selon la pratique actuelle.

Pour les employés de l'abattage, de la salle de coupe et les laveurs, le remplacement sera fait sur présentation de factures, avec un maximum par année de trente-cinq dollars (\$35.00) à compter de la ratification et de quarante dollars (\$40.00) à compter du 1er lundi de septembre 1985.

ANNEXE "C"

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL

	<u>DU LUNDI AU JEUDI INCL.</u>	<u>LE VENDREDI</u>
<u>PRODUCTION</u>		
Préparation à la production	6:30 hres à 16:00 hres	6:30 hres à 15:30 hres
Equipe générale	7:00 hres à 16:30 hres	7:00 hres à 16:00 hres
Rangement de fin de production, expédition et congélateur (un (1) homme, soit le préposé au congélateur)	7:30 hres à 17:00 hres	7:30 hres à 16:30 hres
<u>MAINTENANCE</u>		
Réparation et entretien	7:30 hres à 17:00 hres	7:00 hres à 16:30 hres
Réparation et entretien	6:30 hres à 16:00 hres	6:30 hres à 15:30 hres
Travail de nuit et entretien	17:00 hres à 2:00 hres	16:30 hres à 1:00 hre

.../

Annexe "C" (suite)

A COMPTEUR DU 4 MARS 1985

PRODUCTION

Préparation à la production	6:30 hres à 15:30 hres
Equipe générale	7:00 hres à 16:00 hres
Rangement de fin de production, expédition et congélateur (un (1) homme, soit le préposé au congélateur)	7:30 hres à 16:30 hres

MAINTENANCE

Réparation et entretien	7:00 hres à 16:30 hres
Réparation et entretien	6:30 hres à 15:30 hres
Travail de nuit et entretien	16:30 hres à 1:00 hre

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les employés de l'expédition appelés à travailler le dimanche matin, terminent le vendredi à midi (12:00 heures) et sont payés quand même de treize (13:00) heures à la fin de leur horaire régulier.

Le dimanche, ils sont payés à temps et demi (1½) pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures.

ANNEXE "D"

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

CLASSIFICATION DES TACHES

#	DESCRIPTION	GRADE
<u>SALLE D'ABATTAGE</u>		
1	Réception des animaux	7
2	Fournir "restrainer"	2
3	Electrocuter les porcs	6
4	Pendre les porcs	6
5	Saigner les porcs	12
6	Surveiller le bassin d'échaudage, laver les rouliers avant l'abattage	3
7	Dégager les nerfs des porcs	6
8	Poser les jambiers et arracher les ergots arrière	2
9	Mettre les roulettes et les porcs sur la ligne	2
10	Arracher les ergots avant, surveiller le brûleur et l'alimentation de la chaîne	2
11	Gratter les porcs	6
12	Ouvrir le coffre et le cou des porcs	9
13	Ouvrir le porc, fendre l'hatch et enlever l'organe (pissous)	12
14	Sortir le rectum et le descendre en bas des reins	12
15	Sortir les intestins et les placer sur la table de l'inspection, descendre les blocs, faire une incision aux rognons	12
16	Dégager les glandes, déposer les blocs sur la table de l'inspection, décapsuler les rognons	12
17	Dégager et ramasser les pancréas	3
18	Séparer les abats	3
19	Enlever le diaphragme, enlever les parasites des foies et accrocher les foies	3
20	Trimage des langues, nettoyer les langues	3
21	Trimage du diaphragme	2
22	Couper et nettoyer les coeurs	2
23	Scier les porcs par période combinée	9
24	Marquer les tatous des porcs sur les billets (vitesse: 350 et plus de porcs à l'heure)	2
25	Peser et marquer les tatous des porcs sur les billets (vitesse: 349 et moins de porcs à l'heure)	4
26	Ranger les abats, manoeuvre	3
27	Finir les carcasses de porcs avant la chaîne des retenus (back rail)	6
28	Envoyer les porcs retenus sur la chaîne (back rail), travail de finition	6
29	Travail sur les porcs retenus	9

.../

Annexe "D" (suite)

#	DESCRIPTION	GRADE
<u>SALLE D'ABATTAGE</u> (suite)		
30	Déjoindre les têtes des porcs	10
31	Enlever les saignées	6
32	Enlever les pannes	6
33	Enlever les rognons et le surplus de panne	3
34	Estampiller les porcs	2
35	Couper les flancs	3
36	Pousser les porcs	0
37	Enlever le surplus de saleté des têtes avant la douche finale	3
38	Remplaçant	1 GRADE DE PLUS QUE LE GRADE LE PLUS ELEVE QU'IL REMPLACE
39	Aiguiser les couteaux	9
40	Placer et choisir les porcs maigres dans les chambres froides	2
<u>TRAVAIL DE NUIT</u>		
1	Lavage de nuit	0
2	Lavage de nuit, réception des animaux	3
<u>MAINTENANCE</u>		
1	Aide mécanicien 1	9
<u>EXPEDITION</u>		
1	Préparer les commandes, chargement des camions	6
2	Emballage des viandes (foies, coeurs, langues, hampes, rognons), chargement des exportations au Japon, coller les stickers, prendre les pesanteurs	4
3	Homme du congélateur, opérer le chariot à fourches	9

.../

Annexe "D" (suite)

#	DESCRIPTION	GRADE
<u>SALLE DE LA COUPE</u>		
1	Pousser les porcs dans les chambres froides et accrocher les têtes	0
2	Couper les têtes	2
3	Peser les porcs pour le test de la coupe (par 5 porcs)	2
4	Alimenter la vis et estampiller les côtes levées de dos et les flancs	0
5	Enlever les jambiers, les roulettes avant la scie	2
6	Scier les porcs en coupes (7 traits de scie)	9
7	Enlever le surplus des fesses	5
8	Enlever le surplus des picnics	6
9	Opérer l'écouenneuse (fesses, picnics, hocks)	3
10	Enlever le surplus de panne (rouleau)	0
11	Enlever les côtes de flanc	9
12	Enlever le surplus des flancs	3
13	Dégager, peser et placer dans les boîtes la couenne	0
14	Alimenter le convoyeur à longes	0
15	Enlever les os de cou	6
16	Enlever le surplus des socs	6
17	Alimenter l'écouenneuse à bajoues	0
18	Ramasser la viande sur la table de la coupe	2
19	Balance de la coupe	5
20	Machine à attacher les boîtes	0
21	Enlever le surplus de bajoues	3
22	Passer le gras de socs	0
23	Nettoyer les os (Weizzard)	3
24	Opérer la machine à longes	5
25	Enlever le surplus des longes et lever les filets	9
26	Alimenter l'écouenneuse du gras de dos	0
27	Parer le gras de dos	3
28	Rouler les longes domestiques et les longes Japon	2
29	Opérer la balance électronique	5
30	Remplaçant	1 GRADE DE PLUS QUE LE GRADE LE PLUS ELEVE QU'IL REMPLACE
31	Opérateur du chariot, remplacer les combos et peser	3
32	Scier les os de dos	3

.../

Annexe "D" (suite)

#	DESCRIPTION	GRADE
	<u>DESOSSEURS</u>	
1	Désosser les longes Japon	9
2	Désosser les socs, fesses, picnics, hocks (les 4 opérations)	9
3	Vérification des longes Japon avant l'emballage	9
4	Enlever le surplus des bouts de longes (buck eyes)	6
5	Enlever le surplus des filets	3
6	Rouler et emballer les filets	2
	<u>CHEFS D'EQUIPE</u>	

Prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure aux salariés désignés par la Compagnie comme chefs d'équipe.

LES ABATTOIRS R. ROY INC.

LISTE DES CONTREMAITRES

Monsieur Normand Lamontagne

Réception des animaux vivants
Salle d'abattage
Chambre froide, pour poumons et foies
Chambres froides, pour porcs 6-7-8-9

Monsieur Jacques Fauchon

Chambres froides, avant coupe
Salle de coupage et désossage
Salle des cartons
Chambre froide des coupes fraîches
Maintenance
Assistant du surintendant

Monsieur Jean Laflamme

Expédition
Camionneur
Congélateur
Salle de coupe fraîche et emballage
Réception des marchandises

(Poste à combler)

Lavage de nuit et entretien
Réception des animaux vivants de nuit