

No.

NOM

22167-02 | *Apattona Ubehi Ins.*

B:12-002

72 JUL 20 14 28

ARTICLE 1. - INTRODUCTION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ABATTOIR DUBE INC.
St-Cyrille de Wendover



ci-après appelée:

ARTICLE 2. - DEFINITION

2.01 Le mot "Employeur" quant il est utilisé dans la convention, désigne les représentants de l'Employeur, ou la compagnie elle-même;
"L'EMPLOYEUR"

2.02 Le mot "salarié" quand il est utilisé dans la convention, désigne le salarié décrit de la l'article 1.01;
ET: SYNDICAT DES SALARIES DE L'ABATTOIR
DUBE (CSD)

2.03 Le mot "convention" veut dire: la présente convention collective de travail;
ci-après appelée:

2.04 Les mots "jour de travail" signifient les heures normales de travail à l'intérieur de la semaine, et les heures supplémentaires;
"LE SYNDICAT"

2.05 Les mots "jour ouvrable" signifient les jours régulièrement ouvrables où un salarié est tenu de se rapporter au travail durant les heures normales de travail.

2.06 Les mots "tâche ou occupation" signifient l'emploi défini à l'Annexe "A" de la convention et qui en fait partie intégrante;

2.07 Les mots "en plein service" signifient celui qui est débarrassé de son titulaire. Exemple: lorsqu'un salarié est laissé en tâche pour combler une autre au sein de la compagnie, qui fait partie de l'accréditation ou non de cette qu'un salarié laisse lorsqu'il quitte le service de la compagnie ou la création d'une nouvelle tâche;

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de l'Abattoir Dubé Inc., St-Cyrille de Wendover, Cté Drummond, couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des salariés de l'Abattoir Dubé (CSD) par le Commissaire général du travail, Gouvernement du Québec, en date du 25 septembre 1981, pour se lire comme suit: "Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau, des contremaître et des assistants-contremaîtres."

ARTICLE 2.- DEFINITION

- 2.01 Le mot "Employeur" quant il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur, ou la compagnie elle-même;
- 2.02 Le mot "salarié" quand il est utilisé dans la convention, veut dire tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans l'article 1.01;
- 2.03 Le mot "convention" veut dire: la présente convention collective de travail;
- 2.04 Les mots "jour de travail" signifient les heures normales de travail à l'intérieur d'une même journée excluant le temps supplémentaire;
- 2.05 Les mots "jour ouvrable" signifient les jours régulièrement cédulés où un salarié est tenu de se rapporter au travail durant les heures normales de travail.
- 2.06 Les mots "tâche ou occupation" signifient l'emploi défini à l'Annexe "A" de la convention et qui en fait partie intégrante;
- 2.07 Les mots "emploi vacant" signifient celui qui est dépourvu de son titulaire. Exemple: lorsqu'un salarié laisse sa tâche pour combler une autre au sein de la compagnie, qui fait partie de l'accréditation ou non ou celle qu'un salarié laisse lorsqu'il quitte le service de la compagnie ou la création d'une nouvelle tâche;

- 2.08 Le mot "réembauchage" signifie: tout rappel au travail à l'intérieur de l'unité de négociation d'un salarié mis à pied qui a conservé ses droits d'ancienneté.
- 2.09 Les mots "permutation ou affectation" signifient tout changement d'emploi ou tâche à une autre.
- 2.10 Les mots "taux de salaire de base" signifient le taux de salaire spécifié à l'Annexe "A" et partie intégrante de la présente convention.
- 2.11 Les mots "taux de salaire régulier" signifient: le taux de salaire convenu entre le salarié et son Employeur ou le représentant de ce dernier, si tel taux de salaire est supérieur au taux prévu à l'Annexe "A" et partie intégrante de la présente convention.
- 2.12 Les mots "mise à pied" signifient toute cessation d'emploi d'un salarié de l'unité de négociation à l'occasion d'une réduction de personnel avec le droit de rappel.

ARTICLE 3.- BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.- INTERPRETATION - VALIDITE

- 4.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble de manière à leur donner tout le sens de l'acte entier.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi ou règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou règlement d'ordre public.

- 4.03 Dans l'interprétation des dispositions de la présente convention, l'on recourt aux règles interprétatives du Code Civil, art. 1013cc, à 1021cc. inclusivement.
- 4.04 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur d'une part, des salariés ou du Syndicat d'autre part.

ARTICLE 5.- RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 5.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, les salaires et à effectuer toutes transactions relatives aux conditions de travail et aux dispositions de la convention au nom des salariés affectés par la convention.
- 5.02 L'Employeur a le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects, toutefois, dans l'exercice de ce droit, il doit respecter les dispositions de la présente convention.
- 5.03 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention et si un ou plusieurs salarié(s) ou le Syndicat se croient lésés dans leur droit par suite d'un changement ou d'une modification par l'Employeur d'une condition de travail prévue ou non dans la présente convention, ils peuvent soumettre un grief suivant les articles 11 et 12 de la convention. Il est entendu que l'Employeur a les mêmes privilèges.
- 5.04 Renonciation
Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas pu bénéficier de telles dispositions.

ARTICLE 6.- ADHESION SYNDICALE

6.01 Tout salarié doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention; il en est de même pour tout salarié qui est actuellement membre et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi, que des salariés membres en règle du Syndicat.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

L'Employeur remet l'argent ainsi reçu chaque semaine, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier. A toutes les quatre (4) paies, une liste des montants cumulatifs perçus de chacun des salariés accompagne ledit chèque.

6.03 Retrait d'adhésion

- 1- Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose aux paiements de la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les trente (30) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié. Ce délai peut être prolongé d'un autre trente (30) jours afin de permettre le remplacement de ce salarié et l'entraînement du nouveau.

- 2- Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

6.04 Liste des salariés

Après la signature de la convention, l'Employeur fournit au Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables, une liste des salariés indiquant les renseignements suivants:

- le nom et prénom
- la date de naissance
- le numéro d'assurance-sociale
- la date d'entrée
- le titre de l'emploi,
- le taux de salaire horaire
- l'adresse domiciliaire et le numéro de téléphone.
- Cette liste doit être remise à nouveau à tous les 6 mois.

6.05 L'Employeur informe le Syndicat du nom des salariés embauchés, réembauchés, permutés, mis à pied, suspendus, congédiés et ce, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux afin de discuter l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

7.02 Le président du Syndicat ou son suppléant autorisé peut s'absenter de son travail pour prévenir tout grief, s'occuper de grief et voir à l'application de la convention durant les heures de travail et ceci sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui est pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 8.- AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01 Congrès - Journée d'étude

L'Employeur accepte, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, d'accorder un congé sans solde aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

8.02 Congé sans solde

- 1- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié ayant complété sa période d'approbation pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical. Cette permission s'applique à un (1) salarié par année.
- 2- Le salarié concerné doit aviser l'Employeur un (1) mois à l'avance par écrit, de ce fait, dont copie au Syndicat, le délai peut être changé par entente entre les parties.
- 3- Ce salarié en congé sans solde conserve et cumule son ancienneté et à son retour il reprend l'emploi qu'il détenait au moment où il a obtenu le congé sur préavis d'un (1) mois à l'Employeur.
- 4- Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.
- 5- L'Employeur peut accorder, selon le cas, certaines périodes de congé pour raison valable, sans pour cela que tel salarié ne perde son droit d'ancienneté. Cependant, après une absence de douze (12) mois, le droit d'ancienneté est perdu, à moins qu'une prolongation soit consentie par écrit par les deux (2) parties.

Il est entendu que le salarié en congé en vertu de la présente disposition, n'accumule pas d'ancienneté, et qu'il n'a pas le droit de prendre emploi ailleurs sans la permission de l'Employeur. L'Employeur avise le Syndicat par écrit pour tout congé accordé à un salarié.
- 6- Cette clause entre en vigueur un (1) an après la signature de la présente convention.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

- 9.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres communications relatives à ses activités. Ces documents ne peuvent être affichés sans que copie soit préalablement remise à l'Employeur.

**ARTICLE 10.- COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES
COMITE DE NEGOCIATION**

10.01 1- Le comité de relations industrielles est composé d'une part de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants au maximum nommés par l'Employeur.

2- Lors de rencontres du comité de relations industrielles, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur peut limiter la durée des rencontres; il convient de les rémunérer à leur taux de salaire horaire pour le temps des rencontres.

Le comité doit se réunir à la demande de l'une ou de l'autre partie, pendant les heures de travail au temps jugé le plus opportun par l'Employeur, sans perte de salaire et autres avantages de la convention collective. Il a pour but de surveiller l'application de la convention et d'étudier les revendications, plaintes, mécontentes, et griefs des parties.

10.02

Comité de négociation

Les salariés nommés, deux (2) membres au maximum, par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour préparer le renouvellement de la convention, aux frais du Syndicat.

Pour chaque séance de négociation, l'Employeur convient de payer le salarié à son taux horaire régulier, comme si le salarié était à son travail durant les heures régulières.

ARTICLE 11.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief, relatif aux conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

11.02 Première étape

Lors de grief, un représentant du Syndicat, seul ou accompagné du salarié concerné doit le soumettre par écrit au contremaître ou son suppléant autorisé de département dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le contremaître ou son suppléant autorisé a dix (10) jours ouvrables pour rendre une décision écrite.

11.03 Deuxième étape

Si le contremaître ou son suppléant autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivants peut en appeler, par écrit, au comité de relations industrielles, lequel doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Dans le cas de grief collectif le Syndicat doit fournir, lors de la rencontre du comité de relations industrielles, la liste des salariés lésés.

11.04 Troisième étape

Si le comité de relations industrielles ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants soumettre le grief à l'arbitrage.

11.05 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit, par un délégué syndical, directement à la deuxième étape, dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.

11.06 Conseiller syndical

Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur le reconnaît et le reçoit sur rendez-vous, pour les négociations et l'application de la convention collective, comme représentant extérieur du Syndicat.

- 11.07 Toutes les dispositions que prend le Syndicat mandaté par l'assemblée générale de celui-ci et l'Employeur à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de grief, ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 11.08 Toute mésentente, autre que grief, peut faire l'objet d'étude par le comité de relations industrielles, à la demande d'une des parties.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage

- 1- A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévue à 11.04;
- 2- Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat peuvent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.
- 3- L'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 4- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, doit informer par écrit en même temps l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre

- 1- L'arbitre est le maître des règles de preuve et procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir, de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- 2- Dans tous les cas de congédiement, de suspension, de mesure disciplinaire ou les cas prévus à 16.09, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler, modifier ou ordonner la réintégration du salarié dans tous les droits et privilèges que lui confère la convention avec ou sans remboursement de salaire.
- 3- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. Il n'est autorisé à ajouter, changer, modifier, amender ou écarter une des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision incompatible ou inconciliable avec ses termes. Il doit rendre la sentence arbitrale sur le mérite du grief.

12.03

Témoign - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire, pour la durée de l'audition.

12.04

Sentence arbitrale

- 1- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
- 2- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, ou elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

12.05

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assume leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06

Délai - Procédure

Les parties peuvent, d'un commun accord écrit, déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 11 et 12 de la convention.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION13.01 Le droit

- 1- L'Employeur peut discipliner tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur;
- 2- Toute sanction imposée en vertu de 13.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 11;
- 3- Les règlements d'usine sont hors convention, ils apparaissent à l'Annexe "D" à titre d'information.

13.02 Prescription de droit

L'on ne pourra invoquer devant un arbitre, une mesure disciplinaire ou un manquement enregistré au dossier du salarié plus de douze (12) mois avant l'imposition de la sanction disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de cinq (5) jours ouvrables après la connaissance par l'Employeur du fait donnant lieu à ladite sanction.

13.03 Mesures disciplinaires

L'Employeur doit fournir, par écrit, au salarié avec copie au Syndicat, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il est convoqué au bureau de son contremaître pour entrevue disciplinaire.

13.04 Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.05 Non-discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à cause de race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe et nationalité.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 Définition

Sujet au paragraphe 14.02 quant à son acquisition, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage ou de son réengagement.

14.02 Acquisition

1- Le salarié qui a effectivement travaillé trente (30) jours pour l'Employeur acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

2- Salarié à l'essai

Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention; cependant, son licenciement ne peut faire l'objet d'un grief.

14.03 Accumulation - Conservation

1- Dans le cas d'absence pour maladie ou accident industriel, le salarié accumule son ancienneté;

2- L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas d'absence suite à un arrêt de production, absence suite à une suspension, absence autorisée ou absence prévue par la convention pour des cas non couverts spécifiquement par les autres articles;

3- Dans le cas d'absence pour maladie ou accident non industriel, absence suite à une mise à pied, l'ancienneté s'accumule durant une période égale à l'ancienneté du salarié, maximum vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 15.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

15.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

15.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié qui possède les connaissances requises de l'emploi; il doit recevoir une période d'entraînement raisonnable déterminée par l'Employeur.

15.03 Promotion - Démotion

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif, si le salarié est qualifié.

Lors d'une promotion ou d'une démotion obtenue par affichage, un salarié peut retourner à son ancienne tâche dans un délai de trente (30) jours de travail; il doit y retourner si l'Employeur démontre qu'il ne donne pas un rendement normal.

15.04 Mise à pied et réembauchage

- A) Dans les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté si celui-ci est qualifié;
- B) Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, l'Employeur doit fournir une liste au Syndicat de tous ceux qui seront affectés avec droit aux griefs si l'ancienneté n'est pas respectée. Cette liste doit être remise au Syndicat dans les trois (3) jours précédant cette mise à pied ou le réembauchage.

15.05 Promotion, tâche nouvelle ou vacante, permutation, affichage

Dans tous les cas de promotion, de tâche devenue vacante ou d'une nouvelle tâche, de permutation, un avis doit être affiché durant cinq (5) jours ouvrables. Cet avis doit mentionner le salaire, les qualifications de base requises et une description sommaire de la tâche.

Le salarié désireux d'obtenir le poste signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage; le signataire ayant le plus d'ancienneté obtient le poste, s'il est qualifié. L'Employeur l'avise alors de la date où il occupera la nouvelle tâche, il obtient le nouveau taux de salaire lors de l'avis de nomination.

L'Employeur doit transmettre au Syndicat une copie de cet avis incluant la signature des postulants.

Si aucun salarié ne fait application, l'Employeur peut embaucher un nouveau salarié.

Le poste peut être comblé temporairement pendant la période d'affichage et la date où le salarié choisi l'occupe par un autre salarié ou un salarié de l'extérieur.

ARTICLE 16.- MINIMUM DE PAIE

16.01 Sauf dans les cas de force majeure, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière, sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, reçoit une rémunération minimum de trois (3) heures à taux régulier, pourvu qu'il demeure disponible au lieu et place de travail.

16.02 Rappel
Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de deux (2) heures de son taux de salaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).

16.03 Permutation ou affectation temporaire

- 1- Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail d'un emploi comportant un taux de salaire horaire supérieur à celui de son propre emploi reçoit le taux applicable à l'emploi supérieur dès qu'il a complété la première journée normale de travail;
- 2- Tout salarié affecté temporairement à un emploi moins rémunéré conserve son taux horaire régulier.
- 3- Le salarié qui cumule simultanément deux (2) occupations reçoit le taux de salaire de l'occupation la mieux rémunérée, pour la durée de ce cumul.
- 4- Un salarié peut être assigné à une autre tâche par ordre d'ancienneté pour terminer sa journée ou sa semaine normale de travail.

16.04

Taux de salaire minimum

Les taux de salaire minimum des salariés régis par la convention avec le titre de l'occupation sont contenus à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

16.05

Les majorations prévues s'appliquent à chacune des dates mentionnées ci-dessous, sur le salaire de base et régulier de tous les salariés visés par la présente convention.

- le 1er avril 1982
- le 1er novembre 1982
- le 1er mai 1983

16.10

Une liste indiquant le nom des salariés, le taux de salaire, et les majorations est fournie avec la présente convention.

16.06

Le salaire gagné est payé par chèque chaque semaine et le jour de paie est le jeudi à moins que le jeudi soit un jour de fête; dans un tel cas, le jour de paie est le jour qui précède.

ARTICLE 17.

17.01

16.07

Bulletin de paie

- 1- Les renseignements ci-après sont donnés chaque semaine avec la paie:
 - les nom et prénom du salarié,
 - le taux de salaire horaire,
 - le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail,
 - les déductions sur le salaire et la somme totale gagnée.
- 2- Annuellement, lors de la remise du T4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

17.02

16.08

Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, son salaire auquel il a droit et tout document pertinent. De plus, sur demande du salarié, l'Employeur doit lui fournir une lettre indiquant la durée et la nature des services rendus.

16.09 A) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur modifie substantiellement les tâches existantes, il avise, par écrit, le Syndicat du salaire établi, sujet au droit du Syndicat de contester ce salaire et le contenu de la tâche, dans les soixante (60) jours, en se prévalant des dispositions des articles 11 et 12;

B) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles tâches, n'apparaissant pas à la convention, il avise le Syndicat du salaire établi et le contenu dans les soixante (60) jours.

16.10 Retenue sur le salaire

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention, la loi ou à la demande écrite du salarié.

ARTICLE 17.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

Equipe de jour:

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre sept (7:00) heures et seize (16:00) heures inclusivement.

Equipe de soir:

La journée régulière de travail est de huit (8) heures réparties entre seize (16:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures.

17.02 Les parties peuvent établir un autre horaire par entente mutuelle.

17.03 Réduction de travail

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés sous réserve des articles 14 et 15, de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail en autant que cela soit possible.

En aucun cas, l'Employeur n'est tenu de garantir un minimum d'heures de travail par semaine.

17.04

Période de repos

Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Cette période est prise vers le milieu de cette demi-journée. Les périodes de repos sont obligatoires pour tous les salariés. Pour les salariés de l'équipe de jour, la période est prise à 9:00 heures l'avant-midi et à 14:15 heures l'après-midi.

17.05

Temps supplémentaireRègle générale

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes est considéré comme du temps supplémentaire.

17.06

Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail à temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail quotidiennes, est rémunéré de la façon suivante:

ARTICLE 17

- 1- les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail quotidiennes prévues au présent article 17 sont rémunérées au salaire régulier, majorées de 50%;
- 2- tout travail effectué les jours fériés payés doit être rémunéré au salaire régulier en plus du paiement du jour férié payé.

17.07

Répartition

- 1- Le travail à être exécuté en temps supplémentaire est volontaire, sauf pour les cas qui ne peuvent être interrompus par leur nature même:(telle la nécessité de libérer la chaîne d'abattage). Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.

- 2- Si ce salarié refuse ou si le nombre de salariés à être affecté à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés qualifiés pour exécuter normalement le travail, par ordre d'ancienneté.
- 3- Si un salarié n'est pas disponible ou refuse deux (2) fois consécutives d'effectuer du travail en temps supplémentaire, cette non disponibilité ou refus est constatée par écrit, en présence du représentant syndical. Si le salarié devient ensuite disponible pour du travail en temps supplémentaire, il doit en informer son contremaître par écrit, dont copie est remise au Syndicat.
- 4- Sous réserve du paragraphe numéro 1-, le travail supplémentaire est distribué le plus équitablement possible parmi les salariés disponibles.

ARTICLE 18.- PRIMES

- 18.01 Les salariés travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit sont rémunérés à un taux de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure plus élevé que leur taux régulier.

ARTICLE 19.- VACANCES PAYEES

- 19.01 Tout salarié assujetti à la présente convention a droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- | | |
|-------------------------|---|
| Moins d'un (1) an: | un (1) jour par mois travaillé,
maximum dix (10) jours - 4%; |
| Moins de trois (3) ans: | dix (10) jours - 4% |
| Trois (3) ans: | douze (12) jours - 4.8% |
- 19.02 La rémunération de vacances de chaque salarié est calculée sur le gain brut accumulé entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente, en conformité avec les dispositions de la clause 19.01;
- 19.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du présent article.

- 19.04 Tout salarié a droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté acquises durant l'année en cours.
- 19.05 Les salariés admissibles à plus de deux (2) semaines de vacances prennent ces jours de vacances entre le 1er mai de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante. Les salariés font leur choix durant le mois d'avril sur la formule prévue à cet effet.
- 19.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 19.07 Toute journée de congé chômée et payée tombant durant la période de vacances d'un salarié doit être remplacée par une journée additionnelle ajoutée à la fin de sa période de vacances ou toute autre journée choisie après entente entre les parties.
- 19.08 Les vacances sont choisies en tenant compte de l'ancienneté du salarié.
- 19.09 La période de vacances générale est fixée la dernière semaine de juin et la première de juillet.

ARTICLE 20.- JOURS FERIES PAYES

- 20.01 Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un (1) jour régulier de travail pour les jours de fête suivants:

1982

Vendredi	Jour de l'An	1er janvier
Lundi	Pâques	12 avril
Lundi	Fête de la Reine	24 mai
Jeudi	St-Jean-Baptiste	24 juin
Jeudi	Jour du Canada	1er juillet
Lundi	Fête du Travail	6 septembre
Lundi	Action de Grâces	11 octobre
Lundi	Noël (reporté)	27 décembre
Mardi	Lendemain de Noël (reporté)	28 décembre

1983

Lundi	Jour de l'An	3 janvier
Mardi	Lendemain du Jour de l'An (reporté)	4 janvier
Lundi	Fête de la Reine	23 mai
Vendredi	St-Jean-Baptiste	24 juin
Vendredi	Jour du Canada	1er juillet
Lundi	Fête du travail	5 septembre

20.02 Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe 20.01 de cette convention, un salarié à l'emploi de l'Employeur qui a acquis son droit d'ancienneté doit être à son travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant ledit congé, à moins qu'il ne soit absent par maladie ou accident dont le premier jour d'absence se situe à moins de dix (10) jours du congé.

20.03 Les parties peuvent par entente mutuelle changer la date du congé.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX

- 21.01 A) Tout salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés à l'occasion du décès de son conjoint;
- B) Tout salarié a droit à trois (3) jours de congé payés à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son enfant;
- C) Tout salarié a droit à deux (2) jours de congé payés à l'occasion du décès d'un frère, d'une soeur;
- D) Tout salarié a droit à un jour de congé payé à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père et de sa belle-mère;

Seuls les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles sont payables à B), C), D).

ARTICLE 22.- ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 Le plan d'assurance collective présentement en vigueur demeure le même pour la durée de la convention;

- 22.02 La contribution hebdomadaire de l'Employeur est de 50% de la prime totale;
- 22.03 L'assurance collective est obligatoire pour tout salarié ayant complété sa période de probation;
- 22.04 Copie de la police maîtresse est remise au Syndicat.

ARTICLE 23.- ACCIDENT

- 23.01 Tout salarié subissant une blessure doit se présenter au préposé aux premiers soins. L'Employeur défraie le coût du transport à l'hôpital ou bureau du médecin au retour au travail ou au domicile du salarié, s'il y a lieu.
- 23.02 Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au préposé aux premiers soins ou au contremaître par le blessé, s'il le peut ou par tout témoin; ledit préposé fait le rapport nécessaire à la C.S.S.T. Un avis doit être remis au comité de sécurité afin de se conformer aux dispositions de l'article 24.
- 23.03 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé au taux du salaire horaire régulier pour le temps perdu au cours de cette journée de travail ou la première journée d'arrêt de travail désigné par le médecin.

ARTICLE 24.- SECURITE AU TRAVAIL

- 24.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du salarié;
- 24.02 Le Syndicat coopère avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et en éduquant les salariés sur les questions d'hygiène et de propreté.
- 24.03 Le comité de sécurité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité se réunit une (1) fois par mois sur les heures de travail, sans perte de salaire afin: -
d'analyser les accidents et d'en trouver les causes;

d'établir un programme de prévention, de formation et d'information en matière de santé et sécurité;
 de faire des tournées d'inspection périodiques;
 d'étudier les plaintes qui lui sont rapportées en indiquant à la direction les correctifs à apporter de façon à ce que les règlements de santé et de sécurité industrielle du Québec soient respectés;

- 24.04 Lorsqu'un salarié est requis d'aller travailler dans les chambres froides, l'Employeur lui permet de se tempérer et de s'habiller en conséquence.
- 24.05 Les articles de sécurité fournis par la compagnie apparaissent à l'Annexe "B" de la présente convention qui en fait partie intégrante.

ARTICLE 25.- TRAVAIL A FORFAIT

- 25.01 L'Employeur ne doit pas donner comme contrat à forfait tout travail à être accompli par les employés couverts par l'unité de négociation qui aurait pour effet de causer des mises à pied ou empêcher des rappels.

ARTICLE 26.- ANNEXES

- 26.01 Les annexes "A", "B", "C" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27.- DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention prend effet le jour de son dépôt au bureau du commissaire général du travail, Ministère du travail de la province de Québec et est en vigueur jusqu'au 25 septembre 1983 inclus.
- Elle demeure en vigueur durant les négociations, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou que l'une des parties utilise son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail, ce 15 ième jour du mois de Juillet 1982.

ABATTOIR DUBE INC.

Jean Guy Leclerc

Après 1 mois	5,35	Classe C	
Après 2 mois	5,45	Classe B	
Après 30 mois	6,45	Classe A	1/4/1982
Après 36 mois	7,01	Classe A	1/11/1982
Après 48 mois	8,25	Classe A	1/5/1983

SYNDICAT DES SALARIES DE L'ABATTOIR DUBE (CSD)

Jean De Cabre

Juge Bleumant

Daniel Rogmon

Après 1 mois	5,35	Classe C	
Après 2 mois	5,45	Classe B	
Après 30 mois	6,45	Classe A	1/4/1982
Après 36 mois	7,01	Classe A	1/11/1982
Après 48 mois	8,25	Classe A	1/5/1983

Maurice Berger

Après 3 mois	5,35		
Après 6 mois	5,45		
Après 9 mois	5,55		
Après 12 mois	5,75		
Après 18 mois	6,25	Classe C	
Après 24 mois	6,75	Classe B	
Après 30 mois	7,25	Classe A	1/4/1982
Après 36 mois	7,75	Classe A	1/11/1982
Après 48 mois	8,75	Classe A	1/5/1983

Tâches à la assignée

Après 10 mois	5,25	Classe C	
Après 16 mois	5,75	Classe B	
Après 24 mois	6,00	Classe A	1/4/1982
Après 30 mois	6,25	Classe A	1/11/1982
Après 36 mois	6,45	Classe A	1/5/1983

ANNEXE "A"

TITRE DES EMPLOIS ET TAUX DE SALAIRES HORAIRES

I	<u>PATTES EN HAUT</u>			
	Début	4,75 \$		
	Après 6 mois	5,00		
	Après 12 mois	5,35		
	Après 15 mois	5,70		
	Après 18 mois	5,83		
	Après 21 mois	6,08		
	Après 24 mois	6,33	Classe C	
	Après 27 mois	6,83	Classe B	
	Après 30 mois	7,48	Classe A	1/4/1982
	Après 36 mois	7,91	Classe A	1/11/1982
	Après 42 mois	8,08	Classe A	1/5/1983
II	<u>EVENTREUR</u>			
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00		
	Après 12 mois	5,25		
	Après 15 mois	5,50		
	Après 18 mois	5,75		
	Après 21 mois	6,00		
	Après 24 mois	6,20	Classe C	
	Après 27 mois	6,33	Classe B	
	Après 30 mois	6,98	Classe A	1/4/1982
	Après 36 mois	7,26	Classe A	1/11/1982
	Après 42 mois	7,41	Classe A	1/5/1983
III	<u>ECORCHEUR</u> Pattes et flancs (avant)			
	Début	4,75		
	Après 3 mois	5,00		
	Après 6 mois	5,25		
	Après 9 mois	5,50		
	Après 12 mois	5,75		
	Après 18 mois	6,00	Classe C	1/4/1982
	Après 24 mois	6,25	Classe B	1/11/1982
	Après 30 mois	6,75	Classe A	1/4/1982
	Après 36 mois	7,03	Classe A	1/11/1982
	Après 42 mois	7,18	Classe A	1/5/1983
IV	<u>ECORCHEUR</u> Têtes à la saignée			
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00		
	Après 12 mois	5,25	Classe C	
	Après 18 mois	5,50	Classe B	
	Après 24 mois	6,00	Classe A	1/4/1982
	Après 30 mois	6,28	Classe A	1/11/1982
	Après 36 mois	6,43	Classe A	1/5/1983

V	<u>ECORCHEUR</u>	Têtes (cabinet)		
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00		
	Après 12 mois	5,25	Classe C	
	Après 18 mois	5,50	Classe B	
	Après 24 mois	5,65	Classe A	1/4/1982
	Après 30 mois	5,93	Classe A	1/11/1982
	Après 36 mois	6,08	Classe A	1/5/1983
VI	<u>BALANCE</u>			
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00		
	Après 12 mois	5,25	Classe C	
	Après 18 mois	5,50	Classe B	
	Après 24 mois	5,65	Classe A	1/4/1982
	Après 30 mois	5,93	Classe A	1/11/1982
	Après 36 mois	6,08	Classe A	1/5/1983
VII	<u>ECORCHEUR</u>	N.C.		
	Début	4,75		
	Après 6 mois	4,90	Classe A	1/4/1982
	Après 12 mois	5,18	Classe A	1/11/1982
	Après 18 mois	5,33	Classe A	1/5/1983
VIII	<u>LAVEUR</u>	2ième poste		
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00	Classe C	
	Après 12 mois	5,25	Classe B	
	Après 18 mois	5,40	Classe A	1/4/1982
	Après 24 mois	5,68	Classe A	1/11/1982
	Après 30 mois	5,83	Classe A	1/5/1983
IX	<u>ECORCHEUR</u>	Rectum		
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00	Classe C	
	Après 12 mois	5,25	Classe B	
	Après 18 mois	5,40	Classe A	1/4/1982
	Après 24 mois	5,68	Classe A	1/11/1982
	Après 30 mois	5,83	Classe A	1/5/1983
X	<u>ASSOMMEUR</u>			
	Début	4,75		
	Après 6 mois	4,90	Classe A	1/4/1982
	Après 12 mois	5,18	Classe A	1/11/1982
	Après 18 mois	5,33	Classe A	1/5/1983
XI	<u>PLATEAU</u>			
	Début	4,75		
	Après 6 mois	5,00	Classe C	
	Après 12 mois	5,25	Classe B	
	Après 18 mois	5,40	Classe A	1/4/1982
	Après 24 mois	5,68	Classe A	1/5/1982
	Après 30 mois	5,83	Classe A	1/5/1983

XII HOMME D'ETABLE

Début	4,75		
Après 6 mois	5,00	Classe C	
Après 12 mois	5,25	Classe B	
Après 18 mois	5,40	Classe A	1/4/1982
Après 24 mois	5,68	Classe A	1/11/1982
Après 30 mois	5,83	Classe A	1/5/1983

XIII ENTRETIEN

Début	4,75		
Après 6 mois	5,00	Classe C	
Après 12 mois	5,25	Classe B	
Après 18 mois	5,40	Classe A	1/4/1982
Après 24 mois	5,68	Classe A	1/11/1982
Après 30 mois	5,83	Classe A	1/5/1983

- Serrures (comprisant le nettoyage)

- Visites pour l'entretien ou manœuvres (changer au besoin)

- Travaux de charpente et le remplacement

ANNEXE "B"

LISTE DES ARTICLES FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

- Chapeau de sécurité
- Couteaux
- Gants de métal
- Bottes de caoutchouc
- Tabliers de caoutchouc
- Bâton électrique
- Canne
- Sarraus (comprenant le nettoyage)
- Vestes pour l'extérieur ou manteaux (changer au besoin)
- Gants de chargement et le remplacement

Marcel Gaudreau, gérant de l'expédition,
Jacques Lussier, gérant du camionnage,
Réal Leduc, gérant de vente.

René Dussan, gérant de vente.

Tant et aussi longtemps que ces salariés conti-
nuent d'exercer les fonctions qu'ils exercent du moment
de la signature de la présente, ils peuvent continuer de
faire le travail habituellement fait par eux-mêmes.

Ces tâches sont parties intégrantes de la conven-
tion collective, de sorte que ces salariés qui se
font embaucher ou acceptent une autre fonction en dehors de
l'unité de négociation au sein de l'entreprise, la présente
devra être affichée suivant l'article 13.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par
l'entremise de leurs représentants autorisés ont signé
la présente lettre d'entente à Drummondville, ce
cinq jour du mois de juillet 1982.

ABATTOIR DURK INC.

SYNDICAT DES SALARIÉS DE
L'ABATTOIR DURK (SAD)

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNEXE «C»

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: ABATTOIR DUBE INC.

ET : SYNDICAT DES SALARIES DE L'ABATTOIR DUBE (CSD)

Dans le cours des opérations normales en temps régulier ou supplémentaire, les personnes exclues de l'unité de négociation, n'accomplissent pas de travail relevant du champ d'application de la présente convention, sauf pour les salariés mentionnés ci-dessous:

Marcel Gaudreau, gérant de l'expédition,
Jacques Lussier, gérant du camionnage,
Réal Ladouceur, gérant de vente,
René Dubé, assistant-contremaître, écorcheur
pattes en haut,
René Dumas, contremaître, balance.

Tant et aussi longtemps que ces salariés continuent d'exercer les fonctions qu'ils exercent du moment de la signature de la présente, ils peuvent continuer de faire le travail habituellement fait par eux-mêmes.

Ces tâches font partie intégrante de la convention collective, advenant qu'un de ces salariés quitte son emploi ou accepte une autre fonction en dehors de l'unité de négociation au sein de l'entreprise, la tâche devra être affichée suivant l'article 15.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants autorisés ont signé la présente lettre d'entente à Drummondville, ce 15 ième jour du mois de juillet 1982.

ABATTOIR DUBE INC.

Jean Guyelle

SYNDICAT DES SALARIES DE
L'ABATTOIR DUBE (CSD)

Jean De Coetre
Luc Pléumont
Daniel Dugas
Normand Poirier

ANNEXE «C» (suite)

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: ABATTOIR DUBE INC.

ET : SYNDICAT DES SALARIES DE L'ABATTOIR DUBE (CSD)

La Compagnie convient d'installer au cours de la présente convention, une machine distributrice «gâteaux et sandwiches».

Qu'un téléphone soit mis à la disposition des officiers du Syndicat à l'écart de tout le personnel, dans le plus bref délai possible.

Que la convention collective de travail soit imprimée au frais de l'Employeur et remise à chaque salarié gratuitement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants autorisés ont signé la présente lettre d'entente à Drummondville, ce 15 ième jour du mois de juillet 1982.

ABATTOIR DUBE INC.

SYNDICAT DES SALARIES DE
L'ABATTOIR DUBE (CSD)

Jean Guy Leclerc

Yvon Desjardins

Serge Plémeux

Daniel Bagnon

Maurice Bouchard

ANNEXE "C" (Entente)

Les salaires des salariés mentionnés ci-dessous sont majorés de la façon suivante:

	<u>01/04/82</u>	<u>01/11/82</u>	<u>01/05/83</u>
Serge Fleurant	6,98	7,26	7,41 \$
Denis Grandmont	6,00	6,28	6,43
Pierre Chapdeleine	5,65	5,93	6,08
Daniel Ladouceur	5,40	5,68	5,83
Yvan Descotrets	5,40	5,68	5,83
Jean-Guy Léveillé	5,40	5,68	5,83
Gaétan Gagnon	5,40	5,68	5,83
Michel Carol	4,90	5,18	5,33
Dominique Despins	4,90	5,18	5,33
Claude Sarrazin	4,90	5,18	5,33
Robert Talbot	4,90	5,18	5,33
<i>MARCO</i> Rossi	4,75	et majoré suivant l'échelle à l'Annexe "A"	
Alain Perreault	5,75	et majoré suivant l'échelle à l'Annexe "A"	

L'augmentation est rétroactive sur les heures travaillées à partir du 1er avril 1982, payable la semaine finissant le 11 septembre 1982.

Tout salarié embauché après la signature de la présente convention sera payé et majoré suivant l'Annexe "A" de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente Annexe "C" (entente), ce 15 ième jour du mois de Juillet 1982.

ABATTOIR DUBE INC.

Jean-Guy Levesque

SYNDICAT DES SALARIES DE L'ABATTOIR DUBE (CSD)

Yvan Descotrets

Daniel Despins

Maurice Bergeron