

No.

14729-01

NOM

Lalain's Beach Inc



| Code de transaction | A01 Numéro de la convention | A02 Date de dépôt |
|---|-----------------------------|-------------------|
| 30 Nouvelle convention 31 Renouvellement | 31 046235 | 800627 |

2642
JL

Microfilmé

| | | | | | |
|-------|--------------------------------|--|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Carte | Nom de la partie patronale A03 | | A06 Date d'expiration | A05 Date de signature | A07 Code d'activité |
| A1 | SALAISSONS BRÛCHU INC | | 8,21,031 | 8,01,0620 | 1,0,1,1 |
| A2 | | | | | Employeur |
| A3 | ST-HENRI CITE LEVIS | | A06 No. C.C. maîtresse | | A10 Numéro d'accréditation |
| | | | | | A11 Nombre d'employés |
| | | | | | 014729001 |
| | | | | | 000123 |
| Carte | Nom de la partie syndicale A09 | | A12 Code d'activité | | |
| A4 | ASSOC EEMPL SALAISSONS | | 1,0,1,1 | | |
| A5 | BRÛCHU INC | | Convention | | |

| Statut de la convention | Type d'unité de négociation | Affiliation à une centrale | Affiliation à une fédération | Etendue géographique | | Origine | Emplois particuliers couverts | Catégories de personnel visé | Naure | Durée |
|--|---|---|---|---|---|--|--|--|-------|---------|
| | | | | Municipalité | Région | | | | | |
| A13 0,1 | A14 0,1 | A15 0,7 | A16 8,2,2 | A17 2,1,0,3 | A18 0,3,0 | A19 4 | A20 0,0 | A21 0,7 | A22 | A23 2,8 |
| 01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition | 01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd plus certif. 06 Plus empl plus etab. un synd plus certif. 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale sante 10 Rég-Locale éducation 11 Rég-Locale sante 99 Autre disposition | 01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTO 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition | Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet | Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ | 010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition | 1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition | 00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic. | 00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories | | |
| Carte | Codificateur | Date | | | | Vérificateur | | | | |
| A6 | 100 0,0,6 | 101 8,01,07,31 | | | | 102 | | | | |

Mrs. Cadieux

14729-1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre

LES SALAISONS BROCHU INC.

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

et

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES SALAISONS
BROCHU INC. (C.S.D.)

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

DUREE: SIGNATURE AU 31 OCTOBRE 1982

'80 JUN 27 14 26

MESSAGERS

BUREAU DU COMMIS-AIRE
GENERAL DU TRAVAIL
OTTAWA

GESTION DES
DOCUMENTS

'80 JUL 17 13:36

MINISTÈRE DU TRAVAIL

I N D E X

| | <u>PAGE</u> |
|---|--------------------|
| ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES ET DEFINITIONS | 1 - 2 - 3 |
| ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION | 3 |
| ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL | 4 - 5 |
| ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE | 5 |
| ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE | 5 - 6 |
| ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS | 6 - 7 - 8 - 9 - 10 |
| ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES | 10- 11 |
| ARTICLE 9 - GREVE ET CONTRE-GREVE | 11 - |
| ARTICLE 10 - ANCIENNETE | 11 - 12 - 13 - 14 |
| ARTICLE 11 - PERTE D'ANCIENNETE | 14 |
| ARTICLE 12 - LISTE D'ANCIENNETE | 14 -15 |
| ARTICLE 13 - SALAIRES | 15 -16 |
| ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL | 16 -17 -18 -19 -20 |
| ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE | 20 -21 |
| ARTICLE 16 - VACANCES | 21 -22 -23 -24 |
| ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES | 24 -25 - |
| ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX | 26 |
| ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE | 26 -27 - 28 |
| ARTICLE 20 - SECURITE | 28 -29 |
| ARTICLE 21 - UNIFORMES | 29 - |
| ARTICLE 22 - STATIONNEMENT | 29 - |
| ARTICLE 23 - CONGE DE MATERNITE | 29 -30 |
| ARTICLE 24 - FONCTION DE JURE | 30 -31 |
| ARTICLE 25 - SOUS-CONTRAT | 31 |
| ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 31 |
| ARTICLE 27 - DIVERS | 31 -32 |
| ARTICLE 28 - CORRESPONDANCE | 32 -33 |
| ARTICLE 29 - NOUVELLE TACHE | 33 |
| ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION | 33 |
| SIGNATURES | 34 |

I N D E X 2

| | <u>PAGE</u> |
|--|----------------|
| APPENDICE "A" - ECHELLE DES SALAIRES | |
| Abattage et Salle de coupe | 35 |
| " " - Transformation | 36 |
| " " - Etudiants | 37 |
| APPENDICE "B" - DESCRIPTION DE TACHES | |
| Abattage et salle de coupe | 38 - 39 |
| " " - Transformation | 40 - 41 |
| " " - CLASSEMENT DES SALAIRES | |
| Abattage et salle de coupe | 42 - 43 - 44 |
| " " - Transformation | 45 - 46 - 37 |
| APPENDICE "C" - CEDULE DES CONGES DES FETES 80 et 81 | 48 |
| APPENDICE "D" - LISTE D'ANCIENNETE | 49 - 50 - 51 - |
| | 52 - 53 |

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur, le syndicat et les salariés et de déterminer les conditions de travail de ces derniers.

ARTICLE 2 - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES ET DEFINITIONS

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur et détenteur du certificat d'accréditation qui lui a été accordé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 9 mars 1972 et amendé le 10 avril 1980 et dans lequel l'unité de négociation est décrite comme suit: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

- 2.02 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

Convention:

La présente convention collective de travail.

- 2.03 Employeur:

Les Salaisons Brochu Inc.

- 2.04 Syndicat:

Association des Employés des Salaisons Brochu Inc. (C.S.D.)

- 2.05 Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des représentants syndicaux.

2.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

2.07 Contremaître:

Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut remplacer un salarié mis à pied. Telle personne ne peut remplacer un salarié absent de son département que pour un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, s'il y a un salarié mis à pied. Toutefois, une personne exclue de l'unité de négociation peut préparer la coupe l'avant-midi et recevoir les animaux vivants le soir; pour la charcuterie, préparer le réfrigérateur à viandes salées pour les départements de transformation en dehors des heures régulières de travail.

2.08 Chef d'équipe:

L'employeur convient, pour la durée de la convention, qu'il n'y aura qu'un seul chef d'équipe dans l'usine. Le chef d'équipe surveille les opérations effectuées par un groupe de salariés tout en vaquant lui-même à son emploi habituel. Le chef d'équipe ne peut, directement ou indirectement, imposer de mesures disciplinaires.

2.09 Grief:

Tout grief au sens du Code du Travail.

2.10 Heures de travail:

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures ou en fait un salarié travaille, mais encore celles où, à la demande expresse de l'employeur, le salarié est à la disposition de son employeur, ainsi que le temps où, appelé par l'employeur pour une certaine heure, le salarié attend qu'on lui donne du travail.

2.11 Salaire effectif:

Le salaire spécifié à l'Appendice "A" de la convention ou le salaire payé convenu entre le salarié et l'employeur, si le salaire convenu est supérieur au salaire de l'Appendice "A".

2.12 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public. ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

2.13 Interprétation:

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'employeur a le droit de diriger, gérer et d'administrer son entreprise sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination ou intimidation n'est exercée par l'employeur, le syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.
- 4.02 Aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de son sexe, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.
- 4.03 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou réunion syndicale sur la propriété de l'employeur sans son consentement.
- 4.04 Tous les salariés au service de l'employeur doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention et le demeurer jusqu'au soixantième (60ième) jour précédant son expiration.
- 4.05 Tous les salariés embauchés après la signature de la convention doivent, comme condition d'embauchage et du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat le jour de leur embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.06 L'employeur n'est pas tenu de congédier le salarié dont le syndicat refuse l'adhésion ou qu'il expulse de ses rangs.
- 4.07 Pendant la durée de cette convention, l'employeur déduira sur le salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés, un montant égal à la cotisation syndicale imposée à ses membres par le syndicat et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'Association des Employés des Salaisons Brochu Inc. (C.S.D.) et adressé au trésorier, accompagné des listes des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.

- 4.08 Les listes des salariés, remises au syndicat avec le montant des cotisations syndicales perçues, indiquent le nom des nouveaux salariés, leur adresse ainsi que le nom de ceux qui ont quitté leur emploi.
- 4.09 Si un salarié cesse son adhésion au syndicat pendant la durée de la présente convention ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 4.10 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur doit aviser le délégué syndical de son nom et de son occupation, afin que le salarié puisse signer sa carte d'adhésion syndicale.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 5.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un babillard dans la salle de repos, pour affichage d'avis et de documents d'ordre syndical à ses membres. Copie doit être remise à l'employeur.
- 5.02 Une poinçon sera ajouté en face de l'aiguiseuse dans la salle de coupe.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 L'employeur reçoit, sur rendez-vous à son bureau, les représentants syndicaux et leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.
- 6.02 a) L'employeur accorde des congés, sans solde, à quatre (4) représentants désignés par le syndicat, pour participer à des activités syndicales, sur préavis de trois (3) jours, sauf situation d'urgence. Les quatre (4) représentants doivent occuper une tâche différente.

- 6.02 b) Dans le cas de congé pour activités syndicales, l'employeur paie le salarié et le recharge par la suite au syndicat.
- 6.03 L'employeur accorde un congé, sans solde, à un (1) salarié à la fois, appelé à remplir une fonction syndicale permanente. Ce congé ne peut excéder un (1) an et un avis doit être donné à l'employeur trente (30) jours à l'avance.
- 6.04 L'employeur reconnaît le droit au syndicat de désigner cinq (5) délégués syndicaux, lesquels doivent avoir complété leur période de probation.
- 6.05 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour une période de temps nécessaire et sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief après avoir obtenu la permission du surintendant ou son représentant, laquelle permission ne lui est pas indûment refusée ou retardée.
- 6.06 Trois (3) salariés, membres du comité de négociation, ne subissent pas une perte de salaire pour les trois (3) premiers jours de négociations en vue du renouvellement de la convention collective.
- 6.07 L'employeur s'engage à transmettre tout appel téléphonique à un officier du syndicat pendant les heures de travail.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 PREMIERE ETAPE: Lorsque naît un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné de son délégué syndical ou le syndicat soumet le grief, par écrit au contremaître dans les sept (7) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié.
- 7.02 DEUXIEME ETAPE: Si le contremaître 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 directeur du personnel, lequel doit rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief.

- 7.03 TROISIEME ETAPE: Si le directeur du personnel 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.
- 7.04 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 les répétitions. Le grief collectif est soumis, par écrit, par un délégué syndical, directement à la deuxième (2e) étape, dans les dix (10) jours de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.
- 7.05 CONSEILLER SYNDICAL: Il est entendu que le conseiller syndical, sur demande du syndicat, a droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs à compter de la deuxième étape.
- 7.06 Toutes les dispositions que prend le syndicat mandaté par l'exécutif de celui-ci et l'employeur, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'employeur, le syndicat et le ou les salariés concernés.
- 7.07 Toute mésentente, autre qu'un grief, peut faire l'objet d'étude par le Comité de Relations Industrielles, à la demande d'une des parties.
- 7.08 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 prévu à 7.03
 2. Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'employeur et du syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.

- 7.08 ...
3. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage. A défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 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 en informer, par écrit et promptement, l'autre partie.
 5. C'est un ingénieur industriel choisi par les parties ou à défaut d'accord, choisi par le Ministre du Travail, qui agit comme arbitre lorsqu'un grief porte sur la période d'entraînement prévue au paragraphe 10.05 a).

7.09

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.

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 le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.

7.09 ... 2... Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.

3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

7.10 Témoin:

Lorsque la présence 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.

7.11 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 où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

7.12 Frais et honoraires d'arbitrage:

L'employeur d'une part et le syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

7.13 Délai - Procédure:

Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés à l'article 7 de la convention.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Seuls les avis écrits communiqués au salarié, avec copie au syndicat, sont inscrits à son dossier.

8.02 1. Le droit:

L'employeur peut réprimander, suspendre (jours consécutifs), congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe.

Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

2. Prescription de droit:

Une mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois ne peut être invoquée contre un salarié et est enlevée de son dossier.

8.03 Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, le salarié visé peut se faire accompagner par son délégué syndical, s'il le désire.

8.04 Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté à son dossier. Toute suspension ou congédiement doit être confirmé, par avis écrit, énonçant les motifs de la sanction et remis au salarié dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'imposition de la sanction.

8.05 Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le syndicat doit être avisé par l'employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

ARTICLE 9 - GREVE ET CONTRE-GREVE

9.01 Le syndicat s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'approuvent aucune grève, ralentissement de travail ou autre action concertée destinée à limiter la production.

9.02 L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas faire de contre-grève (lock-out).

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée de services d'un salarié depuis son dernier embauchage.

10.02 Un salarié acquiert le droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de six (6) mois. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage.

10.03 Salarié en probation:

Durant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant: une démotion, une

- 10.03 ... promotion, un transfert, une mise-à-pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 10.04 Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, promotion, rétrogradation, occupation vacante ou nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié (selon les exigences de la clause 10.05 a), ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'employeur.
- 10.05 a) Salarié qualifié:
- Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences standards de l'occupation concernée, après une période d'essai minimum de trente (30) jours de travail, le tout sujet aux dispositions des sous-paragraphes b) et c) ci-après.
- b) Allure normale:
- L'allure normale (trois (3) milles à l'heure) pour établir un rendement standard est de cent pour cent (100%). Cette allure normale ou de référence est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sous la surveillance de cadres capables, mais sans le stimulant d'une rémunération au rendement.
- c) Charge maximum de travail:
- La charge maximum de travail exigible par l'employeur, pour tout salarié, est la charge standard, c'est-à-dire cent pour cent (100%), incluant quinze pour cent (15%) de majoration pour fatigue, besoins personnels et délais extérieurs au cycle de travail.

- 10.06 Lorsqu'une occupation devient vacante, un avis est affiché durant deux (2) jours ouvrables. Le salarié désireux d'obtenir ladite tâche ou le délégué de département, par procuration, pourvu que le salarié qu'il représente soit disponible dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le signataire qualifié, tel que prévu à la clause 10.05 a) ayant le plus d'ancienneté, obtient la fonction. L'employeur doit transmettre au syndicat une copie de l'avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature.
- Après la période d'affichage, l'employeur doit, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, accorder l'occupation au salarié.
- 10.07 Tout salarié affecté à une occupation à la suite d'un affichage reçoit le taux de salaire de la classe après quarante-cinq (45) jours de travail et ceci rétroactivement à compter de la première (lère) journée de son affectation.
- 10.08 Tout salarié jugé insatisfaisant par l'employeur après la période de trente (30) jours prévue à la clause 10.05 a), retourne à son ancienne occupation. La preuve d'insatisfaction incombe à l'employeur.
- 10.09 Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de refuser toute promotion ou tout transfert n'affecte en rien les droits des salariés.
- 10.10 Dans tous les cas de mise-à-pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier mis à pied, à condition que les autres puissent remplir les exigences standard des occupations.
- 10.11 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied.

- 10.12 Lors de son retour, à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut, tout autre occupation que son ancienneté lui permet.
- 10.13 Lors d'une affectation à un poste hors de l'unité de négociation, le salarié ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il revient à l'intérieur de l'unité de négociation dans un délai de trois (3) mois de la date de telle affectation.
- Toutefois, le salarié exclu de l'unité de négociation en date de la signature de la présente convention, peut revenir dans l'unité de négociation dans les trois (3) mois de la signature. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services comme salarié au sens du Code du Travail.

ARTICLE 11 - PERTE D'ANCIENNETE

- 11.01 Un salarié perd son ancienneté quand:
- a) il quitte volontairement son emploi;
 - b) il est congédié et que son congédiement n'est pas annulé;
 - c) il est mis à pied pendant plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
 - d) il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de rappel expédié par malle recommandée à sa dernière adresse connue par l'employeur.

ARTICLE 12 - LISTE D'ANCIENNETE

- 12.01 Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage et la classification de chaque salarié. Une copie de cette liste doit être fournie au syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la convention. Par la suite, la liste d'ancien-

12.01 ... neté doit être revue, corrigée et remise au syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'employeur pour une période de trente (30) jours pour permettre à tout salarié de faire des représentations, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés les salaires prévus à l'Appendice "A" qui en fait partie intégrante.

13.02 Paie:

La paie des salariés est remise le jeudi de chaque semaine, avant 16:00 heures, rémunérant la semaine de travail précédente. S'il y a une fête dans la semaine, la paie est remise le vendredi. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. les nom et prénom du salarié;
2. la date de la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites
6. le montant net payé;
7. sur la paie de vacances, total des gains avec le pourcentage;
8. annuellement, lors de la remise des T-4 et TP-4, l'employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

- 13.03 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'employeur, est rémunéré au taux et demi et a droit à une rémunération minimum équivalant à trois (3) heures de travail au taux effectif.
- 13.04 Sauf dans les cas de panne d'électricité, d'incendie ou d'inondation, le salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit à trois (3) heures de travail ou à une rémunération équivalente à son taux effectif.
- 13.05 Un salarié qui est transféré sans affichage à une tâche mieux rémunérée, reçoit la rémunération de cette tâche à compter de la première (lère) journée de son transfert à cette tâche, rétroactif à la première (lère) heure. Aucune réduction de salaire n'est faite quand le salarié est requis de travailler à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur, sauf dans les cas d'application d'ancienneté.
- Tout salarié appelé à travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié payé, a droit à un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire effectif.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 a) La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures réparties de la façon suivante:
- | | | |
|-----------|------------|-----------------------|
| Lundi: | 9 heures: | 07:00 @ 17:00 heures |
| Mardi: | 8½ heures: | 07:00 @ 16:30 heures |
| Mercredi: | 8 heures: | 07:00 @ 16:00 heures |
| Jeudi: | 8½ heures: | 07:00 @ 16:30 heures |
| Vendredi: | 8 heures: | 07:00 @ 16:00 heures. |

14.01 ...a) A compter du 1er novembre 1980, la semaine normale de travail est de quarante-et-une (41) heures réparties de la façon suivante:

Lundi: 8½ heures: 07:00 @ 16:30 heures
Mardi: 8½ heures: 07:00 @ 16:30 heures
Mercredi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Jeudi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Vendredi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures

A compter du 1er mai 1981, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

Lundi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Mardi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Mercredi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Jeudi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures
Vendredi: 8 heures: 07:00 @ 16:00 heures.

Toutefois, les salariés préposés à l'acheminement des porcs dans le convoyeur, au chaînage, au saignage, à l'échaudage et à l'épileuse devront être disponibles pour commencer une demi-heure (½) heure avant les opérations le matin, soit à 06:30 heures et ce, payé en surtemps, pour finir une demi-heure (½) plus tôt le soir selon l'une ou l'autre des cédules prévues. L'heure du dîner est de 11:30 à 12:30 heures.

La sélection des heures de travail ci-haut prévue peut être modifiée après entente écrite entre les deux (2) parties.

14.01 ... b) Préposés à l'entretien ménager:

La semaine normale de travail est celle prévue à 14.01 a) et les heures sont réparties de la façon suivante:

1er groupe:

Du lundi au jeudi: 13:00 @ 22:30 heures
Vendredi: 13:00 @ 22:00 heures

2e groupe:

Lundi: 08:00 @ 18:00 heures
Mardi: 08:00 @ 17:30 heures
Mercredi: 08:00 @ 17:00 heures
Jeudi: 08:00 @ 17:30 heures
Vendredi: 08:00 @ 17:00 heures

3e groupe:

Lundi: 17:00 @ 03:00 heures
Mardi: 16:30 @ 02:00 heures
Mercredi: 16:00 @ 01:00 heures
Jeudi: 16:30 @ 02:00 heures
Vendredi: 16:00 @ 01:00 heures

- c) La présente clause définit les heures régulières de travail des salariés, mais ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme étant une garantie d'un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou par semaine.

14.02 Les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre leurs repas.

14.03 EQUIPE DE NUIT: (DEPARTEMENT TRANSFORMATION)

La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

Dimanche au jeudi: 11:00 @ 07:30 heures
avec arrêt de trente (30) minutes pour le repas.

14.04 Les salariés préposés à l'équipe de nuit reçoivent une prime additionnelle de vingt sous (\$0.20) l'heure.

14.05 Période de repos: (Equipe de jour)

Les salariés de l'équipe de jour ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise entre neuf (9:00) heures et neuf heures trente (9:30) et une période de repos de quinze (15) minutes prise entre quatorze heures et quarante-cinq (14:45) et quinze heures trente (15:30) selon la coutume établie.

Equipe de nuit: (Département transformation)

Les salariés de l'équipe de nuit préposés au département de la transformation ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise entre une (1:00) heure et une heure et quinze (1:15) et une période de repos de quinze (15) minutes prise entre cinq (5:00) heures et cinq heures et quinze (5:15), selon la coutume établie.

Préposés à l'entretien ménager:

Les salariés de l'équipe de nuit ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise entre dix neuf (19:00) heures et dix-neuf heures quinze (19:15) et une période de repos de quinze (15) minutes prise entre minuit (00:00) et minuit et quinze (00:15) heures, selon la coutume établie.

- 14.06 Toutes modifications quant aux heures régulières de travail doivent être faites après entente écrite entre les parties.
- 14.07 Si un décret s'appliquant à l'employeur ou tout autre loi prévoit une réduction de la semaine normale de travail inférieure à celle prévue par la présente convention, les heures régulières mentionnées au décret ou à la loi deviennent partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 14.01 est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures par jour.
- 15.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les camionneurs de ville ne sont payés en surtemps qu'après quarante-quatre (44) heures par semaine; à compter du 1er novembre 1980, le surtemps s'applique après quarante-trois (43) heures par semaine et à compter du 1er mai 1981, il s'applique après quarante-deux (42) heures.
- 15.03 Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux et demi.
- 15.04 Tout travail exécuté du lundi au vendredi, après quatre (4) heures par jour de temps supplémentaire, est rémunéré au taux double, sauf pour les camionneurs.
- 15.05 Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail. Un salarié qui poinçonne dix (10) minutes après l'heure régulière, reçoit quinze (15) minutes en temps supplémentaire.

- 15.06 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:
- a) aux salariés qui remplissent en permanence cette opération;
 - b) aux salariés qui remplissent occasionnellement cette opération;
 - c) aux salariés immédiatement capables, ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
 - d) s'il n'y avait personne à l'intérieur du département pour effectuer le temps supplémentaire, il sera distribué par rotation en commençant par l'ancienneté.

- 15.07 Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives, dans toute période de vingt-quatre (24) heures sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an d'ancienneté, un (1) jour de vacance par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 16.02 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété une (1) année d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à quatre et demi pour cent (4½%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 16.03 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété deux (2) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à cinq pour cent (5%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.04 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété trois (3) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, deux (2) semaines de vacances et une rémunération égale à cinq et demi pour cent (5½%) de leurs gains pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.05 Pendant la première année de la convention, (jusqu'au 30 avril 1981) l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété six (6) ans d'ancienneté au 30 avril de l'année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à six pour cent (6%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

A compter du 1er mai 1981, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété cinq (5) ans d'ancienneté au 30 avril de chaque année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à six pour cent (6%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.06 Pendant la première année de la convention, (jusqu'au 30 avril 1981) l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété huit (8) ans et plus d'ancienneté au 30 avril de l'année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à sept pour cent (7%) de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

A compter du 1er mai 1981, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété huit (8) ans et plus d'ancienneté au 30 avril de chaque année, trois (3) semaines de vacances et une rémunération égale à sept et demi (7½%) pour cent de leurs gains, pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.07 Tout salarié ayant un (1) an et plus d'ancienneté a droit de prendre ses semaines de congés annuels, lesquelles doivent être prises entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Le

16.07 ... choix doit se faire au cours du mois d'avril de chaque année, en tenant compte de l'ancienneté. Cependant, si un salarié ne fixe pas sa date au cours du mois d'avril, il peut le faire plus tard mais prend les dates qui n'ont pas été choisies au cours du mois d'avril, toujours en tenant compte de l'ancienneté.

L'employeur doit afficher au tableau d'affichage, le premier (1er) mai de chaque année, le choix des semaines de vacances des salariés.

16.08 Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 31 août.

16.09 a) Division abattage et coupe:

Il ne peut y avoir plus de quatre (4) salariés à la fois en congés annuels.

b) Division transformation:

Il ne peut y avoir plus d'un (1) salarié par cinq (5) salariés en congés annuels, le tout par ordre d'ancienneté dans chacune des divisions ci-haut prévues.

16.10 Avant le départ du salarié pour chaque semaine de congés annuels payés, l'employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cesdits congés.

16.11 Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines de congés annuels payés.

16.12 Si un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

16.13 Impôts sur la rémunération du congé annuel payé:

Pour les fins du prélèvement des impôts sur la rémunération du congé annuel payé, les semaines ou partie de semaine de ce congé doivent être considérées comme des semaines régulières ou partie de semaine de travail.

Dans ce cas, les impôts sont calculés et prélevés pour chaque semaine ou partie de semaine du congé annuel payé et non sur le total de la rémunération lors du départ du salarié pour son congé annuel payé, à savoir la paie régulière et la rémunération de ce congé.

ARTICLE 17 - FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 Pendant la durée de la convention, les jours suivants sont des jours de fêtes chômées et payées:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale (24 juin)
- Confédération
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâce
- L'après-midi de la veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël
- L'après-midi de la veille du Jour de l'An.
- Le vendredi le plus rapproché de l'anniversaire de naissance du salarié.

Les congés prévus pendant la période des fêtes seront pris aux dates apparaissant à la cédule jointe en Appendice "C".

- 17.02 La rémunération d'un jour de fête chômée et payée est l'équivalent d'une journée normale de travail.
- 17.03 a) Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales ou provinciales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés payés sus-mentionnés, le jour férié est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.
- b) Si une fête chômée et payée prévue à la convention collective tombe un samedi, elle est reportée au vendredi précédent; si elle tombe un dimanche, elle est reportée au lundi suivant.
- 17.04 Seul le nouveau salarié qui a complété trente (30) jours de travail pour l'employeur et celui qui a travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de fête, a droit à la rémunération pour le jour de fête, sauf s'il est empêché de travailler à cause d'un accident de travail reconnu par la Commission des Accidents du Travail ou dans le cas de maladie et survenu dans les quinze (15) jours précédant ou s'il s'est absenté en vertu du paragraphe 6.03 ou l'article 18 de la présente convention.
- Nonobstant ce qui précède, le salarié qui est malade les trois (3) jours précédant immédiatement un jour de fête, mais depuis moins de dix (10) jours ouvrables, a droit à la rémunération du jour de fête s'il satisfait aux autres conditions.
- 17.05 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu à la convention est célébré pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour de fête est ajouté à ses vacances ou reporté à plus tard ou lui est payé, au choix du salarié.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Dans le cas du décès de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congés payés.
- 18.02 Dans le cas du décès de son père, de sa mère ou d'un enfant, un salarié a droit à trois (3) jours ouvrables complets de congé payé entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 18.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, un salarié a droit à deux (2) jours ouvrables complets de congé payé, entre la date du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 18.04 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, un salarié a droit à une (1) journée ouvrable complète de congé payé, si le jour des funérailles est un jour ouvrable et s'il y assiste.
- 18.05 A l'occasion de la naissance de son enfant ou de la sortie de l'hôpital de la mère, ou de l'adoption légale, un salarié a droit à une journée de congé payé, soit la journée de l'évènement, si c'est un jour ouvrable. Le salarié doit aviser l'employeur préalablement à la prise du congé.

ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

- 19.01 L'employeur convient de maintenir en force le plan d'assurance-accident-maladie, assurance-vie et assurance-salaire (no: 1467 - Alliance) au bénéfice de tous ses salariés, De plus, ce plan doit prévoir une indemnité en cas de mutilation et une double indemnité en cas de mort accidentelle.

- 19.02 Advenant la modification du plan provincial actuellement en vigueur, si les modifications couvrent des sujets déjà prévus par le plan d'assurance-groupe, la contribution de l'employeur et du syndicat est diminuée en conséquence.
- 19.03 L'employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime du plan d'assurance.
- 19.04 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi. Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe, le premier jour du mois suivant le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté.
- 19.05 L'employeur continue de payer sa part pour les salariés absents pour les raisons suivantes en autant que les salariés continuent de payer leur part régulièrement tous les mois:
- a) pendant trois (3) mois pour les salariés mis à pied temporairement;
 - b) pendant un (1) an pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident.
- 19.06 L'employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuellement du montant total de la prime à l'assureur.
- 19.07 La police maîtresse est émise conjointement au nom du syndicat et de l'employeur.
- 19.08 L'employeur paiera la prime totale pendant une période maximum de trois (3) mois, dans le cas où un salarié reçoit des indemnités de la Commission des Accidents de Travail du Québec.

19.09 Seule une entente écrite peut modifier le plan d'assurance-groupe actuel.

ARTICLE 20 - SECURITE

20.01 L'employeur utilise les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être des salariés. L'employeur et le syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

20.02 Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les défections des véhicules et de l'équipement.

20.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il est immédiatement secouru et transporté par l'employeur, aux frais de ce dernier si nécessaire, au bureau du médecin ou à l'hôpital. Si l'ambulance doit être utilisée, l'employeur paie la différence entre le coût réel et la contribution de la Compagnie d'assurance.

Lors du retour du salarié à son travail ou à son domicile le jour même de l'accident, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

20.04 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit son salaire complet de la journée, même s'il ne peut travailler pendant toute la journée à cause de cet accident.

20.05 Trousse de premiers soins:

L'employeur met à la disposition des salariés, une trousse de premiers soins dans chaque département et voit à ce qu'elles soient complètes et faciles d'accès.

20.06 Comité de sécurité:

L'employeur se conformera aux dispositions de la Loi 17 sur la Santé et Sécurité au travail.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

21.01 L'employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais, tout vêtement spécial (suit) et uniforme ou équipement sécuritaire. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'employeur, sur remise du vêtement ou de la pièce d'équipement usagé. L'employeur fournit aux salariés un (1) filet par mois.

21.02 L'employeur s'engage à fournir gratuitement à chaque salarié de l'abattoir et de la charcuterie, une (1) paire de bottes de sécurité par année. Lesdites bottes devront être conformes aux exigences de la loi.

ARTICLE 22 - STATIONNEMENT

22.01 L'employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition de chacun de ses salariés et à entretenir un terrain de stationnement près de l'usine de St-Henri.

ARTICLE 23 - CONGE DE MATERNITE

23.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé de maternité, sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre son occupation, sous réserve des dispositions suivantes:

23.02 Condition d'obtention:

1. Cessation du travail:

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant; l'employeur se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

2. Retour au travail:

Si une salariée est incapable de revenir entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant la naissance de son enfant, elle doit produire un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre le travail. Par la suite, elle doit, à la demande de l'employeur, justifier la prolongation de son absence.

ARTICLE 24 - FONCTION DE JURE

- 24.01 1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:
- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
 - b) le salarié avise l'employeur à l'avance, aussitôt qu'il est lui-même avisé;
 - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur la journée de travail régulière;

- 24.01 ... 1. d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail régulier.
2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 25 - SOUS-CONTRAT

25.01 L'employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied ou n'empêche pas le rappel de salariés mis à pied.

ARTICLE 26 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'employeur doit s'efforcer de faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.

26.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations ou modifications, l'employeur donne cet entraînement spécial à son personnel.

ARTICLE 27 - DIVERS

27.01 a) Tout salarié requis par l'employeur de subir un examen médical durant ses heures normales de travail ne subit aucune diminution de salaire effectif.

b) Tout examen médical requis par l'employeur est à ses frais.

- 27.02 Le jour où un vote est décrété, soit par le Gouvernement fédéral ou provincial, l'employeur convient de se conformer à la loi.
- 27.03 Les salariés ont droit à cinq (5) minutes payées à la fin de chaque période de travail pour se laver.
- 27.04 Lorsqu'ils sont immobilisés sur la route par suite d'un bris mécanique ou d'une tempête de neige, les camionneurs de longue distance sont remboursés sur présentation de pièces justificatives des dépenses raisonnables encourues à cause d'un tel incident et sont rémunérés au taux horaire des chauffeurs de ville, pour toute période d'attente excédant trois (3) heures, leur rémunération ne devant pas excéder l'équivalent de huit (8) heures par jour.
- 27.05 L'employeur fournit aux salariés un abreuvoir réfrigéré dans la salle d'abattage et dans la cafétéria. Une machine à café sera également installée dans la cafétéria.
- 27.06 Les Appendices "A" "B" "C" font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 28 - CORRESPONDANCE

- 28.01 Tout avis écrit, que l'une des parties désire donner à l'autre, devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

A l'employeur: LES SALAISONS BROCHU INC.
St-Henri,
Co. Lévis, P.Q.
GOR 3EO

28.01 ... Au syndicat: ASSOCIATION DES EMPLOYES DES SALAISONS
BROCHU INC. (C.S.D.)
801, 4e Rue,
Québec, P.Q.
G1J 2T7

28.02 L'une ou l'autre des parties peut, en tout temps, changer son
adresse en donnant avis à cet effet comme sus-mentionné

ARTICLE 29 - NOUVELLE TACHE

29.01 En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux (2) parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

ARTICLE 30 - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 31 octobre 1982 inclusivement.

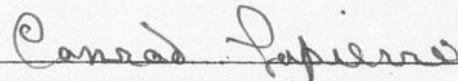
30.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit à la grève ou au lock-out.

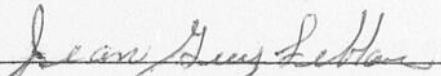
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Henri, Co. Lévis,
ce 20 ième jour de juin 1980.

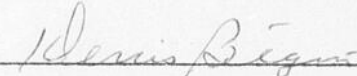
LES SALAISONS BROCHU INC.

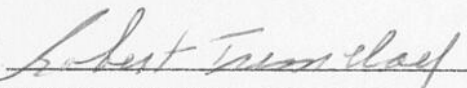
ASSOCIATION DES EMPLOYES DES SALAISONS
BROCHU INC. (C.S.D.)

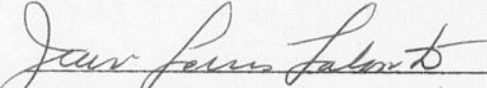

ANDRE BROCHU, président



CONRAD LAPIERRE, président


J.G. LEBLANC, gérant d'usine


DENIS BEGIN, secrétaire


ROBERT TREMBLAY, directeur du
personnel


JEAN-LOUIS LABONTE, conseiller technique
(C.S.D.)


ROBERT PAQUET, c.r.à. procureur

APPENDICE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

DEPARTEMENT: ABATTAGE ET SALLE DE COUPE:

| | <u>Signature</u> | <u>01-11-80</u> | <u>01-01-81</u> | <u>01-05-81</u> | <u>01-07-81</u> | <u>01-01-82</u> |
|-------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| CLASSE I | \$7.91 | \$8.06 | \$8.31 | \$8.46 | \$8.96 | \$9.26 |
| CLASSE II | 7.65 | 7.80 | 8.05 | 8.20 | 8.70 | 9.00 |
| CLASSE III | 7.30 | 7.45 | 7.70 | 7.85 | 8.35 | 8.65 |
| CLASSE IV | 7.05 | 7.20 | 7.45 | 7.60 | 8.10 | 8.40 |
| Aide-maintenance | 7.89 | 8.04 | 8.29 | 8.44 | 8.94 | 9.24 |
| Entretien ménager | 7.21 | 7.36 | 7.61 | 7.76 | 8.26 | 8.56 |

TAUX A L'EMBAUCHAGE:

Premiers trois mois: moins \$0.50
Quatre à six mois: moins 0.25
Après six mois: taux de la tâche.

NOTE NO: 1- Les salariés qui bénéficiaient de taux supérieurs à ceux apparaissant ci-dessus bénéficient des augmentations suivantes:

| <u>Signature</u> | <u>01-11-80</u> | <u>01-01-81</u> | <u>01-05-81</u> | <u>01-07-81</u> | <u>01-01-82</u> |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| \$0.65 | \$0.15 | \$0.25 | \$0.15 | \$0.50 | \$0.30 |

APPENDICE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

| | <u>Signature</u> | <u>01-11-80</u> | <u>01-01-81</u> | <u>01-05-81</u> | <u>01-07-81</u> | <u>01-01-82</u> |
|------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| CLASSE I | \$7.25 | \$7.40 | \$7.65 | \$7.80 | \$8.30 | \$8.60 |
| CLASSE II | 6.90 | 7.05 | 7.30 | 7.45 | 7.95 | 8.25 |
| CLASSE III | 6.55 | 6.70 | 6.95 | 7.10 | 7.60 | 7.90 |

TAUX A L'EMBAUCHAGE:

Premiers trois mois: moins \$0.50
Quatre à six mois: moins 0.25
Après six mois: taux de la tâche.

NOTE NO: 1 - Les salariés qui bénéficiaient de taux supérieurs à ceux apparaissant ci-dessus bénéficient des augmentations suivantes:

| <u>Signature</u> | <u>01-11-80</u> | <u>01-01-81</u> | <u>01-05-81</u> | <u>01-07-81</u> | <u>01-01-82</u> |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| \$0.65 | \$0.15 | \$0.25 | \$0.15 | \$0.50 | \$0.30 |

RETROACTIVITE:

La rétroactivité s'applique exclusivement sur les taux de salaire apparaissant à l'Appendice "A" sauf aux étudiants; les montants seront versés comme suit:

les salariés qui sont à l'emploi de l'employeur à la date de la signature de la convention, ont droit à un montant de cinquante sous (\$0.50) l'heure en guise de rétroactivité, sur toutes les heures travaillées entre le 1er mai 1980 et la date de la signature de la convention.

APPENDICE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

ETUDIANTS - Pour la période du 1er mai au 15 septembre de
chaque année

| | <u>1980</u> | <u>1981</u> |
|-------------------|-------------|-------------|
| Première saison: | \$4.25 | \$4.50 |
| Deuxième saison: | 4.75 | 5.00 |
| Troisième saison: | 5.25 | 5.50 |

APPENDICE " B "

DESCRIPTION DE TACHES

DEPARTEMENT: ABATTAGE ET SALLE DE COUPE:

CLASSE I:

- Couper les carcasses sur scie à ruban selon les normes désignées
- Est en mesure d'effectuer le désossage de toutes les coupes en respectant les normes spécifiées.

CLASSE II:

- Est en mesure d'effectuer le désossage de toutes les coupes selon les normes prescrites.

CLASSE III:

- Saigner les porcs
- Echauder (bassin d'échaudage)
- Rasage: (parties principales: fesses, têtes, pattes, etc..)
- Sortir foies et glandes
- Désosser les têtes
- Enlever les côtes levées (spare ribs)
- Trimer les fesses, picnics, flancs, longes, etc.
- Trimer les morceaux de viande sortis de l'écouenneuse
- Enlever les viscères du porc
- Faire les "retenues"
- Scier porc sur abattage et désarticuler les têtes
- Tout autre travail assigné par le contremaître.

Suite ...

APPENDICE " B "

DEPARTEMENT: ABATTAGE ...suite

CLASSE IV:

- Travail dans l'étable
- Electrocuter porc et chaîner
- Accrocher porcs à la sortie de l'épileuse
- Lever les pannes, développer et enlever les rognons
- Rasage: i.e. (gratter) ex: flancs
- Enlever les saignées, laver les porcs
- Entrer les carcasses dans chambre froide
- Table à foie (coeurs et poumons)
- Enlever les pancréas
- Accrocher coupes
- Envelopper coupes (empaqueter)
- Manipulation des boîtes (entrée et sortie) dans les chambres froides
- Enlever panne et couper les têtes
- Alimenter scie à ruban
- Ecouenner
- Aide à l'expédition (charger les camions)
- Tout autre travail assigné par le contremaître.

NOTE: Tout salarié affecté à une tâche par suite d'un affichage est rémunéré selon le taux de la classe de cette tâche.

APPENDICE " B "

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

CLASSE I:

- Désosseur
- Dégraisseur
- Opérateur de cutter
- Pousseur
- Opérateur de fumoir
- Opérateur de gros lift
- Recevoir boîtes avec gros lift
- Vérification des commandes
- Livreur gros camion
- Camion remorque (déplacer vanne)

CLASSE II:

- Opérateur de Frank-a-Matic
- Trimeur de jambon
- Balance
- Préparation
- Apollo
- Trancheuse de bacon
- Opérateur saleur
- Opération gros lift (remplaçant)
- Livreur débutant
- Emballage machine vacuum

Suite ...

APPENDICE " B "

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION suite ...

CLASSE III:

- Accrocher picnic
- Accrocher braisé
- Accrocher toupie
- Accrocher boneless
- Laveur de moules
- Accrocher saucisse fumée
- Accrocheur de bologne
- Trimeur débutant
- Emballage de produits finis
- Tout autre ouvrage de débutant
- Débutant aux commandes
- Préposé aux entrepôts

NOTE: Tout salarié affecté à une tâche par suite d'un affichage est rémunéré selon le taux de la classe de cette tâche.

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALARIES

DEPARTEMENT: ABATTAGE ET SALLE DE COUPE

CLASSE I: Jean Leclerc
Denis Bégin
Albéric Allen
Conrad Lapierre
Jean Brochu
Clément Larose

CLASSE II: Jean-Yves Gosselin
Yvon Roy
Gilles Boutin
Gaétan Beaupré
Denis Beaupré
Réal Bouchard
Paul Rodrigue
Jean-Paul Carrier
Daniel Nadeau

CLASSE III: Emile Côté
Richard Audet
Jean-Claude Beaudoin
Marcel Allen
René Cameron
Donald Tanguay
Claude Boulet
Jean-Yves Métivier
Dominique Lacasse

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALARIES ... suite

DEPARTEMENT: ABATTAGE ET SALLE DE COUPE

CLASSE IV: Michel Lacroix
Serge Boulanger
Guy Berthiaume
Jean-Guy Boulet
Christian Labrecque
Denis Desruisseaux
Claude Plante
Jacques Talbot
Berthier Lebel
Jean-Roch Bélanger
Gaston Veilleux
Marcel Labrie
Emmanuel Bouffard
Réjean Rousseau
Gilbert Breton
Richard Bergeron
André Vallerand
Jean Marquis
Jacques Cantin
André Labrie
Serge Roy
Jacques Couture
Serge Buteau

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALARIES ...suite

DEPARTEMENT: ABATTAGE ET SALLE DE COUPE

CLASSE IV: Claude Bergeron
Denis Blouin
Réjean Lemieux
Donald Ouellet
Daniel Garneau
Robert Bégin
Serge Topping
Lucien Royer
Mario Fontaine

AIDE-MAINTENANCE:

Claude Fillion
Clément Hébert

ENTRETIEN-MENAGE:

Napoléon Marceau
Aurèle Côté
René Larochelle
Clément Fortin
Réjean Boutin
Richard LePenne
Alain Grenier
Mario Morin

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALARIES ... suite

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

CLASSE I: Jean-Claude Parent
 Adélarde Rood
 Emilien Carrier
 Roméo Guillot
 Raymond Larose
 Léopold Guay
 Yvon Leblanc
 Marcel Parisé
 Ludger Lavoie
 Mario Roy
 Michel Glazier
 Alain Talbot
 Jacques Laboissonnière

CLASSE II: Emilienne Lemieux
 Jocelyn Emond
 Arthémise Soucy
 Claire Simard
 Fabien Blouin
 Jocelyn Brochu
 Mario Clusiauxt
 Paul Dumont
 Pierre Mofette
 Gabriel Sylvain
 Josée Bouchard Henry

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALAIRES ... suite

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

CLASSE II: Pierre Paré
Mario Allen
Guy Desrochers
Pierre Chicoine
Pierre-Paul Gobeil
Serge-Paul Blais
Claude Bilodeau

CLASSE III: Marcel Gosselin
Garry Guay

Jeanne-Mance Soucy
Guy Pelletier
Noella Boisvert
Noella Blanchet
Benoit Lemieux
Marie-Rose Brochu
Huguette Boutin
Gilles Prévost
Conrad Frémont
Florence Royer
Yves Robin
André Morin
Ghyslain Labrecque

APPENDICE " B "

CLASSEMENT DES SALARIES ... suite

DEPARTEMENT: TRANSFORMATION

CLASSE III: Jeannine Guay
Marie Fecteau
Claude Aubry
Claude Langevin
Roger Roberge
Denis Gagnon
Roger Leblond
Diane Coulombe
Michel Paré
Denis Cadorette
Denis Doyon

APPENDICE "C"

CECULE DES CONGES DES FETES 80-81

24-12-80 - $\frac{1}{2}$ journée - L'après-midi de la veille de Noel
25-12-80 - 1 journée - Jour de Noel
26-12-80 - 1 journée - Lendemain du Jour de Noel
31-12-80 - - Reportée au 5 janvier avant-midi.
01-01-81 - 1 journée - Jour de l'An
02-01-81 - 1 journée - Lendemain du Jour de l'An
05-01-81 - $\frac{1}{2}$ journée - Remplace après-midi de la veille du Jour de l'An.
NOTE: L'équipe de nuit doivent terminer leur travail à 20:00 heures.

CECULE DES CONGES DES FETES 81-82

23-12-81 - $\frac{1}{2}$ journée - Remplace l'après-midi de la veille de Noel
24-12-81 - 1 journée - Remplace Lendemain du Jour de Noel
25-12-81 - 1 journée - Jour de Noel
31-12-81 - 1 journée - Remplace Lendemain du Jour de l'An
01-01-82 - 1 journée - Jour de l'An
04-01-82 - $\frac{1}{2}$ journée - L'avant-midi - Remplace l'après-midi de la
Veille du Jour de l'An.

APPENDICE " D "

LES SALAISONS BROCHU INC.

LISTE D'ANCIENNETE

| <u>NOM</u> | <u>DATE D'EMBAUCHAGE</u> |
|---------------------------|--------------------------|
| 1. PARENT, Jean-Claude | 64-05-01 |
| 2. LECLERC, Jean | 70-02-23 |
| 3. BEGIN, Denis | 70-08-24 |
| 4. GOSSELIN, Jean-Yves | 71-04-10 |
| 5. COTE, Emile | 71-10-09 |
| 6. ROOD, Adélar | 72-03-01 |
| 7. ALLEN, Albéric | 72-03-06 |
| 8. ROY, Yvon | 72-12-11 |
| 9. FILLION, Claude | 73-04-25 |
| 10. LAPIERRE, Conrad | 74-01-20 |
| 11. BOUTIN, Gilles | 74-02-18 |
| 12. BROCHU, Jean | 74-03-04 |
| 13. CARRIER, Emilien | 74-04-03 |
| 14. BEAUPRE, Gaétan | 74-05-05 |
| 15. LACROIX, Michel | 74-07-22 |
| 16. BEAUPRE, Denis | 74-08-05 |
| 17. LAROSE, Clément | 74-09-03 |
| 18. BOUCHARD, Réal | 74-09-04 |
| 19. RODRIGUE, Paul | 74-10-12 |
| 20. CARRIER, Jean-Paul | 75-06-19 |
| 21. AUDET, Richard | 76-02-20 |
| 22. BEAUDOIN, Jean-Claude | 77-01-10 |
| 23. ALLEN, Marcel | 77-01-28 |
| 24. GUILLOT, Roméo | 77-05-31 |
| 25. LEMIEUX, Emilienne | 77-06-06 |
| 26. CAMERON, René | 77-06-20 |
| 27. LAROSE, Raymond | 77-08-30 |
| 28. EMOND, Jocelyn | 77-09-01 |

LISTE D'ANCIENNETE suite 2

| <u>NOMS</u> | <u>DATE D'EMBAUCHAGE</u> |
|--------------------------|--------------------------|
| 29. BOULANGER, Serge | 77-09-07 |
| 30. GUAY, Léopold | 77-10-31 |
| 31. GOSSELIN, Marcel | 78-01-09 |
| 32. LEBLANC, Yvon | 78-01-23 |
| 33. BERTHIAUME, Guy | 78-02-08 |
| 34. LAVOIE, Ludger | 78-05-15 |
| 35. SOUCY, Arthémise | 78-06-05 |
| 36. PARISE, Marcel | 78-06-21 |
| 37. GUAY, Gary | 78-07-04 |
| 38. HENRY Josée B. | 78-07-18 |
| 39. SIMARD, Claire | 78-07-20 |
| 40. NADEAU, Daniel | 78-08-15 |
| 41. SOUCY, Jeanne-Mance | 78-08-16 |
| 42. TANGUAY, Donald | 78-08-22 |
| 43. BOULET, Claude | 78-08-23 |
| 44. BOULET, Jean-Guy | 78-08-23 |
| 45. MARCEAU, Napoléon | 78-09-21 |
| 46. METIVIER, Jean-Yves | 78-10-13 |
| 47. LABRECQUE, Christian | 78-11-13 |
| 48. ROY, Mario | 79-02-01 |
| 49. BLOUIN, Fabien | 79-02-12 |
| 50. BROCHU, Jocelyn | 79-03-12 |
| 51. GLAZIER, Michel | 79-03-12 |
| 52. DESRUISSEAU, Denis | 79-03-14 |
| 53. LACASSE, Dominique | 79-03-22 |
| 54. PLANTE, Claude | 79-03-26 |
| 55. TALBOT, Jacques | 79-04-26 |
| 56. LEBEL, Berthier | 79-05-04 |
| 57. PELLETIER, Guy | 79-05-07 |
| 58. BOISVERT, Noella | 79-05-14 |

LISTE D'ANCIENNETE ...suite 3

| <u>NOMS</u> | <u>DATE D'EMBAUCHAGE</u> |
|-----------------------------|--------------------------|
| 59. BLANCHET, Noëlla | 79-05-14 |
| 60. CLUSIAULT, Mario | 79-05-23 |
| 61. DUMONT, Paul | 79-05-23 |
| 62. BELANGER, Jean-Roch | 79-05-30 |
| 63. HEBERT, Clément | 79-06-11 |
| 64. COTE, Aurèle | 79-06-13 |
| 65. VEILLEUX, Gaston | 79-06-21 |
| 66. LAROCHELLE, René | 79-07-12 |
| 67. LABRIE, Marcel | 79-07-30 |
| 68. BOUFFARD, Emmanuel | 79-07-30 |
| 69. ROUSSEAU, Réjean | 79-07-30 |
| 70. TALBOT, Alain | 79-08-13 |
| 71. LEMIEUX, Benoit | 79-08-13 |
| 72. MOFETTE, Pierre | 79-08-13 |
| 73. BROCHU, Marie-Rose | 79-08-13 |
| 74. LABOISSONNIERE, Jacques | 79-08-20 |
| 75. FORTIN, Clément | 79-08-23 |
| 76. BRETON, Gilbert | 79-09-05 |
| 77. SYLVAIN, Gabriel | 79-09-10 |
| 78. BERGERON, Richard | 79-09-13 |
| 79. VALLERAND, André | 79-09-19 |
| 80. MARQUIS, Jean | 79-09-19 |
| 81. CANTIN, Jacques | 79-09-20 |
| 82. LABRIE, André | 79-10-02 |
| 83. ROY, Serge | 79-10-02 |
| 84. COUTURE, Jacques | 79-10-04 |
| 85. PARE, Pierre | 79-10-09 |
| 86. BUTEAU, Serge | 79-10-11 |
| 87. BERGERON, Claude | 79-10-15 |
| 88. BOUTIN, Huguette | 79-10-17 |
| 89. BLOUIN, Denis | 79-10-22 |

LISTE D'ANCIENNETE ...suite 4

| <u>NOMS</u> | <u>DATE D'EMBAUCHAGE</u> |
|--------------------------|--------------------------|
| 90. LEMIEUX, Réjean | 79-11-05 |
| 91. ALLEN, Mario | 79-11-19 |
| 92. OUELLET, Donald | 79-11-20 |
| 93. DESROCHERS, Guy | 79-11-28 |
| 94. PREVOST, Gilles | 79-12-03 |
| 95. GARNEAU, Daniel | 79-12-03 |
| 96. BOUTIN, Réjean | 79-12-27 |
| 97. BEGIN, Robert | 80-01-10 |
| 98. TOPPING, Serge | 80-01-10 |
| 99. FREMONT, Conrad | 80-01-24 |
| 100. CHICOINE, Pierre | 80-01-28 |
| 101. ROYER, Florence | 80-01-31 |
| 102. ROBIN, Yves | 80-02-05 |
| 103. ROYER, Lucien | 80-02-11 |
| 104. MORIN, André | 80-02-19 |
| 105. LEPENNEC, Richard | 80-02-26 |
| 106. GRENIER, Alain | 80-02-27 |
| 107. GOBEIL, Pierre-Paul | 80-03-03 |
| 108. BLAIS, Serge Paul | 80-03-11 |
| 109. BILODEAU, Claude | 80-03-25 |
| 110. FONTAINE, Mario | 80-04-29 |
| 111. LABRECQUE, Ghyslain | 80-05-05 |
| 112. GUAY, Jeanine | 80-05-13 |
| 113. FECTEAU, Marie | 80-05-13 |
| 114. AUBRY, Claude | 80-05-15 |
| 115. LANGEVIN, Claude | 80-05-15 |
| 116. ROBERGE, Roger | 80-05-20 |
| 117. GAGNON, Denis | 80-05-20 |
| 118. LEBLOND, Roger | 80-05-20 |

LISTE D'ANCIENNETE... suite 5

| <u>NOMS</u> | <u>DATE D'EMBAUCHAGE</u> |
|-----------------------|--------------------------|
| 119. COULOMBE, Diane | 80-05-27 |
| 120. PARE, Michel | 80-05-27 |
| 121. CADORETTE, Denis | 80-05-30 |
| 122. MORIN, Mario | 80-06-02 |
| 123. DOYON, Denis | 80-06-02 |