

25001-01

'82 MAR 25 13 53

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

CENTRE PRE-ARCHIVAGE

1982 05 19

M.T.M.S.R.

ENTRE

LES ABATTOIPS Z. BILLETTE INC.

CI-APRES APPELES "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES ABATTOIPS Z. BILLETTE INC.

ST-LOUIS DE GONZAGUE

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés dans des conditions qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur les droits usuels de gestion et d'administration sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est autorisé à négocier avec lui au nom des salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 2 mars 1981, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

ARTICLE 4 - JURIDICTION

- 4.01 a) La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail et en conformité avec le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- b) L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser les services de salariés à temps partiel si cela a pour conséquence de créer des mises à pied, d'abolir des postes ou de réduire la semaine de travail parmi les salariés à plein temps.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant son embauchage.
- 5.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat pendant la durée de la présente convention, ou refuse d'adhérer au Syndicat dans les délais prévus au paragraphe 5.02, l'officier du Syndicat en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci devra, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 5.04 L'Employeur doit aviser le Syndicat de l'embauchage de tout nouveau salarié dès la première paie de ce dernier.
- 5.05 L'Employeur doit aviser le Syndicat de toute mise à pied de salarié(s) dans les cinq (5) jours suivant la mise à pied.
- 5.06 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié lorsque celui-ci est exclu ou refusé comme membre par le Syndicat.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur prélève chaque semaine de la paie de chaque salarié, le montant de la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat dont une copie conforme est remise à l'Employeur.
- 6.02 L'Employeur remet au Syndicat, au plus tard le 15 de chaque mois, les sommes perçues au cours du mois précédent, accompagnées d'une liste sur laquelle apparaît le nom du salarié, son adresse, la date d'embauchage, la cotisation mensuelle incluant les primes et le temps supplémentaire, le taux de salaire ainsi que sa date de cessation d'emploi s'il y a lieu.

ARTICLE 7 - REPRESENTATION

- 7.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à reconnaître ce conseiller syndical et à le recevoir sur rendez-vous et à faciliter son travail pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8 - ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Deux (2) délégués ou officiers du Syndicat ou tout salarié dûment autorisé par le Syndicat, pourront s'absenter de leur travail pour accomplir des fonctions syndicales. A moins de raisons valables, ceux-ci devront aviser l'Employeur par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. Si l'absence est pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus, le Syndicat devra aviser par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur convient d'accorder les permis d'absence requis. Toutefois de telles absences ne peuvent excéder vingt-cinq (25) jours ouvrables par année et sous réserve que pas plus d'un (1) salarié par département ne peut bénéficier de telles absences à la fois.
- 8.02 a) Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail, aux fins de la préparation de la négociation collective. A moins de raisons valables, ceux-ci devront aviser l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- b) L'Employeur paiera toutes les heures de travail perdues pour deux (2) délégués du Syndicat, lorsqu'ils s'absenteront pour la négociation et la conciliation de la convention collective.
- 8.03 a) A moins de raison valable, dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la demande du Syndicat, l'Employeur convient de recevoir le représentant du Syndicat durant les heures de travail. La demande précitée doit spécifier le but de la rencontre.
- b) Le représentant du Syndicat peut, durant les heures de travail, après demande au supérieur immédiat, qui ne peut refuser sans raison valable, rencontrer les salariés dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail d'un ou des salariés. Le représentant du Syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire. Toutefois, une telle rencontre ne peut excéder quinze (15) minutes.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 Le Syndicat pourra afficher sur le tableau désigné par l'Employeur à cette fin, tout avis, convocations ou communications provenant du Syndicat. Tels avis, convocations ou communications doivent être signés par un officier du Syndicat, avec copie à l'Employeur.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 a) L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié depuis sa date d'embauchage à l'établissement visé par l'accreditation établie conformément aux règles suivantes:
- b) Pour acquérir le droit d'ancienneté le salarié doit d'abord compléter une période d'essai de vingt (20) jours cumulatifs travaillés au service de l'Employeur sauf pour les salariés de la salle de coupe où la période d'essai est de quarante-cinq (45) jours cumulatifs travaillés. A la fin de la période d'essai, l'ancienneté d'un salarié comptera à partir de sa date d'embauchage.
- 10.02 Au cours de sa période d'essai, un salarié est régi par les dispositions de cette convention, mais s'il est congédié ou mis à pied au cours de cette période, il ne peut soumettre de grief.
- 10.03 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- d) il s'absente de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- e) lorsqu'ayant été mis à pied, il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail par l'Employeur, soit par un télégramme soit par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue à moins qu'il en soit empêché par force majeure. Cependant, le salarié doit aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non le travail, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de rappel, à moins de raison valable.
- 10.04 L'ancienneté d'un salarié continuera de s'accumuler dans les cas suivants:
- a) mise à pied pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables;
- b) absence de son travail pour cause de maladie ou accident non occupationnel pour une période maximum de douze (12) mois;
- c) absence de son travail pour cause de maladie occupationnelle ou d'accident de travail;
- d) absences autorisées ou prévues par la convention collective selon les modalités convenues entre l'Employeur et le Syndicat;
- e) congé de maternité;
- f) suspension pour mesure disciplinaire.

10.05 Un salarié promu à un poste exclu de l'unité de négociation et plus tard assigné par l'Employeur à un poste inclu dans l'unité de négociation, conservera l'ancienneté qu'il avait au moment de sa promotion en autant que son séjour hors de l'unité ne dépassera pas trois (3) mois.

10.06 Dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention et par la suite au 1er janvier et au 1er juin de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant l'adresse, la date d'embauchage, la date d'ancienneté, le taux de salaire et la classification. Advenant un désaccord sur le contenu de cette liste, le tout pourra être soumis à la procédure de griefs.

ARTICLE 11 - APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 11.01 a) Dans tous les cas de promotion, permutation, rétrogradation, mise à pied ou réembauchage, l'ancienneté de département est le facteur déterminant. Pour fins d'application de l'ancienneté, les départements sont les suivants: la salle de coupe d'une part et le plancher d'abattage et tous les autres postes d'autre part. Le salarié ayant le plus d'ancienneté dans chaque département a toujours la préférence à moins qu'il ne puisse remplir les fonctions normales d'une tâche dans le département concerné, après une période d'entraînement raisonnable d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.
- b) Lorsqu'un salarié régulier de la salle de coupe est mis à pied, l'Employeur avant d'embaucher une personne de l'extérieur qui n'a pas d'ancienneté, lui offrira tout poste devenu vacant dans tout autre département à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste après une période raisonnable d'essai d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.
- 11.02 a) Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis devra être affiché durant trois (3) jours ouvrables, au tableau d'affichage. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation sera choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste après une période d'entraînement raisonnable d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables.
- b) Si aucun salarié du département ne pose sa candidature ou si aucune candidature n'est retenue après la période d'essai, l'Employeur offrira le poste aux salariés de l'établissement ayant le plus d'ancienneté générale et qui répondent aux exigences normales de la tâche après une période d'entraînement raisonnable d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables et qui possèdent un minimum de deux (2) ans d'ancienneté.
- Nonobstant ce qui précède, l'Employeur ne sera pas tenu d'offrir une période d'entraînement pour un poste de la salle de coupe à plus d'un seul salarié du plancher d'abattage pour chaque année de calendrier.
- 11.03 Au cours de la période d'entraînement, le salarié peut réintégrer son ancien poste sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Si l'Employeur le retourne à son ancien poste, il devra donner au salarié et au Syndicat les raisons justifiant son refus d'accorder le poste.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 12.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail intervenue entre un ou des salariés et l'Employeur ou le Syndicat et l'Employeur.
- 12.02 Dans tous les cas où il y aurait grief, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante et l'Employeur convient de fournir les renseignements nécessaires aux règlements des griefs.
- 12.03 a) Le salarié ou le Syndicat en son nom, ayant un grief, le soumettra par écrit à son contremaître ou à son chef de département, dans les quinze (15) jours suivant la naissance ou la connaissance du grief. La décision du contremaître ou du chef de département devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- b) Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'exposition du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le grief sera soumis par écrit au gérant du personnel dans les dix (10) jours qui suivent la décision ou l'expiration du délai prévu ci-haut.
- 12.04 Si aucune décision n'est rendue par le gérant du personnel dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le salarié n'accepte pas sa décision, le salarié pourra porter son grief à l'arbitrage, selon la procédure prévue par le Code du Travail de la Province de Québec et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu ci-haut. Les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, la partie demandant l'arbitrage demandera au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre de nommer un arbitre en conformité avec les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 12.05 Après entente entre les parties, les délais prévus à chacune des étapes ci-haut mentionnées pourront être prolongées. Une erreur dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 12.06 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut entre autre:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir ou modifier la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 12.07 **La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties.**
- 12.08 **Chaque partie paie ses frais et dépenses ainsi que les honoraires et frais de ses témoins, à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.**

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 L'Employeur pourra appliquer des mesures disciplinaires, y compris la réprimande, le congédiement et la suspension des salariés pour juste cause dont la preuve lui incombe. Dans ce cas, l'Employeur donnera au salarié un avis écrit contenant les faits et les motifs de sa décision. Copie de cet avis est remise au Syndicat dans les trois (3) jours.
- 13.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit pour une offense de même nature, avec copie au Syndicat.
- 13.03 Pour toute mesure disciplinaire ou congédiement concernant un salarié, des avis de reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que des avis écrits datant de plus de douze (12) mois.

ARTICLE 14 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est répartie comme suit:

a) Plancher d'abattage

Lundi	12h00 à 17h30
Mardi	7h30 à 17h30
Mercredi	7h30 à 17h30
Jeudi	7h30 à 17h30
Vendredi	7h30 à 16h00

b) Salle de coupe et congélation

Lundi	8h00 à 17h00
Mardi	8h00 à 17h00
Mercredi	8h00 à 17h00
Jeudi	8h00 à 17h00
Vendredi	8h00 à 17h00

- c) Les cédules mentionnées aux paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas pour le camionneur et le préposé à l'expédition dont les cédules sont irrégulières dépendamment des besoins des opérations. Cependant, leur journée normale de travail ne peut dépasser huit (8) heures et leur semaine normale ne peut être supérieure à quarante (40) heures.

- 14.02 Les horaires de travail pourront être modifiés selon les exigences des opérations, et après entente avec les représentants du Syndicat.

- 14.03 Chaque salarié bénéficie d'une période d'une (1) heure pour prendre le repas du midi, heure qui devra être prise entre 11h30 et 13h00.

Dans les cas nécessités par la production où l'heure du repas doit être modifiée d'une façon irrégulière, le salarié doit en être averti une (1) heure à l'avance.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail, tel que mentionné à l'article 14 qui précède, est considéré comme travail supplémentaire et doit être rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50%).

- 15.02 Le temps supplémentaire sera fixé sur une base volontaire. Toutefois, lorsqu'il y aura nécessité d'effectuer du temps supplémentaire, il sera offert aux salariés par ordre d'ancienneté et exigé aux salariés par ordre inverse d'ancienneté. Nonobstant ce qui précède tous les salariés requis doivent demeurer au travail lorsque le temps supplémentaire n'excède pas une (1) heure de travail.
- 15.03 L'Employeur s'engage à répartir aussi équitablement que possible, le travail supplémentaire entre les salariés réguliers des mêmes départements et ayant les qualifications requises pour effectuer le travail.
- 15.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cent pour cent (100%).
- 15.05 Le salarié qui effectue plus de trois (3) heures de temps supplémentaire à la suite de sa journée normale de travail, bénéficiera d'une période de repas de trente (30) minutes payées prise au plus tard une (1) heure après le début du temps supplémentaire.

ARTICLE 16 - MINIMUM DE PAIE

- 16.01 Un salarié ayant quitté son travail et rappelé par l'Employeur, aura droit à un minimum de paie de trois (3) heures payées à taux simple s'il se situe à l'intérieur de ses heures normales et payés à taux et demi s'il se situe à l'extérieur des heures normales. Toutefois, le salarié devra effectuer le travail requis par l'Employeur durant cette période

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 Les taux minima de salaires des salariés régis par la présente convention, apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 17.02 Aucun salarié ne subira une diminution de salaire à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention.

ARTICLE 18 - PAIE

- 18.01 Tous les salariés régis par la présente convention, seront payés chaque semaine, au plus tard le jeudi et la paie leur sera remise dans une enveloppe.
- 18.02 Les détails suivants devront apparaître sur le talon du chèque de chacun des salariés:
- a) le nom et prénom du salarié;
 - b) la période de paie;
 - c) les heures régulières;
 - d) le taux de salaire;
 - e) les heures supplémentaires;
 - f) les déductions faites;
 - g) la cotisation syndicale;
 - h) les retenues d'assurances;
 - i) le salaire net.

ARTICLE 19 - PERIODE DE REPOS

- 19.01 Il est entendu que chaque salarié aura droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes durant la journée normale de travail. Ces périodes seront déterminées après entente entre le Syndicat et l'Employeur. Un employé requis de faire du temps supplémentaire aura droit à quinze (15) minutes de repos à toutes les deux (2) heures.

ARTICLE 20 - JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

- 20.01 a) Subordination aux conditions énumérées dans cet article, les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômés et payés:
- Le Premier de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - L'Action de Grâce
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Jour de Noël
 - Lendemain du Jour de Noël
- b) De plus, les salariés auront droit à un congé mobile payé par année civile; ce congé n'est pas cumulatif d'année en année et sera pris à une date convenue avec l'Employeur.
- 20.02 Tout travail accompli par un salarié un jour de congé mentionné au paragraphe précédent, sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête.
- 20.03 Si une des fêtes énumérées dans le présent article, tombe un jour non ouvrable, ou pendant les vacances d'un salarié, elle sera reportée un jour ouvrable après entente entre les deux parties. Dans un tel cas, ce jour de fête devra être reporté à l'intérieur de l'année courante. Après entente, la fête pourra être payée aux salariés.
- 20.04 Afin d'être payé pour un jour de fête mentionné au paragraphe 20.01, un salarié doit être au travail le jour ouvrable précédent ainsi que le jour ouvrable suivant la fête, sauf si l'absence a été autorisée par l'Employeur ou à moins que le salarié puisse fournir une raison jugée acceptable, tel que maladie ou accident ou autres absences permises par la présente convention.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

- 21.01 Un salarié pourra s'absenter pour une période de cinq (5) jours au maximum en cas de décès de son conjoint ou de son enfant. Le salarié ne subira aucune perte de salaire dans une telle éventualité.
- 21.02 Un salarié pourra s'absenter pour une période de trois (3) jours au maximum advenant le décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère. Dans de tels cas, les jours d'absence seront les deux jours qui précèdent les funérailles ainsi que la journée des funérailles.
- 21.03 Un salarié pourra s'absenter pour une période de deux (2) jours au maximum advenant le décès de son gendre, de sa belle-fille, de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-soeur. Dans de tels cas, les jours d'absence seront le jour précédant les funérailles ainsi que la journée des funérailles. Le salarié ne subira aucune perte de salaire advenant une telle éventualité.

- 21.04 Dans les cas du décès d'un parent mentionné aux paragraphes 21.01 à 21.03 qui précèdent, un salarié devra, en autant que c'est possible, aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant avant son départ, s'il est à l'usine, ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail.
- 21.05 Si un des événements mentionnés à 21.02 ou 21.03 a lieu à une distance de plus de 250 kilomètres, le salarié pourra bénéficier d'une journée additionnelle de congé sans solde.
- 21.06 Un salarié pourra s'absenter pour une (1) journée ouvrable à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- Le salarié ne subira aucune perte de salaire advenant une telle éventualité.

ARTICLE 22 - VACANCES

- 22.01 Tous les salariés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable selon les états de service de chacun.
- 22.02 Le temps alloué en vacances à chaque salarié sera basé sur l'ancienneté accumulée au service de l'Employeur au 1er mai de chaque année.
- 22.03 L'employé recevra son salaire normal pour chaque jour ou semaine de vacances à laquelle il a droit.
- 22.04 La période régulière de prise des vacances sera du 1er lundi de mai au 2e vendredi de septembre de chaque année, ou à toute autre période après un avis d'un mois à l'Employeur. Il est entendu qu'un salarié peut prendre au moins deux (2) semaines de vacances durant la période régulière de vacances et ce de façon consécutive. Ce pendant, pour la période allant du 15 septembre au 15 décembre, les vacances devront être prises après entente avec l'Employeur en tenant compte de la nécessité des opérations et de l'ancienneté.
- 22.05 Les vacances seront cédulées par ordre d'ancienneté dans chaque département. Les salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront le premier choix, tenant compte des qualifications relatives aux exigences des opérations.
- 22.06 La rémunération des vacances sera remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 22.07 La durée des vacances et le montant alloué pour celles-ci seront déterminés chaque année en accord avec la procédure qui suit:
- a) Moins d'un (1) an de service, un (1) jour par mois de service continu avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.
 - b) Le salarié qui, au 1er mai d'une année a au moins un (1) an de service continu, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées.
 - c) Le salarié qui, au 1er mai d'une année a au moins cinq (5) années de service continu, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées.
 - d) Le salarié qui, au 1er mai d'une année a au moins dix (10) années de service continu, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
 - e) Au 1er mai d'une année, le salarié qui a complété quinze (15) années de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

- 22.08 Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il aura droit au paiement de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

ARTICLE 23 - UNIFORMES

- 23.01 Les uniformes exigés par l'Employeur sont fournis et entretenus par celui-ci.
- 23.02 L'Employeur fournit les outils suivants: tous les couteaux dûment aiguisés, fusils, pierre, crochets à parer la viande, fourreaux et tout autre outil jugé nécessaire par l'Employeur pour la production.
- 23.03 Le salarié qui désire aiguiser lui-même ses couteaux le fera en dehors des heures de travail.
- 23.04 L'Employeur fournira également pour le plancher d'abattage, les équipements suivants: une scie à coffre et une scie pour les pattes et une cage à peser.
- 23.05 L'Employeur fournit des bottes au besoin et trois (3) paires de salopettes de caoutchouc ^{par année} au besoin à chaque salarié travaillant au département de l'abattage. *par année*
- 23.06 a) L'Employeur fournira trois (3) manteaux thermos et trois (3) paires de gants pour l'ensemble des salariés affectés au frigidaire et au congélateur pour de courtes périodes.
- b) L'Employeur assurera qu'un manteau et des bottes thermos ainsi qu'une paire de gants doublés soient disponibles lorsqu'un salarié est affecté au congélateur.
- 23.07 L'Employeur se réserve le privilège d'inspecter en tout temps les valises, sacs ou autres contenants quelconques transportés par les salariés à leur sortie de l'usine.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE

- 24.01 Le plan d'assurance-groupe convenu entre les parties et en vigueur à la date de la signature de la présente convention sera maintenu pour toute la durée de la présente convention. Le plan sera détenu en co-propriété par les deux parties et les coûts seront partagés à parts égales.
- 24.02 Si au cours de la durée de la présente convention, le plan d'assurance-santé provincial venait modifier le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur, les parties pourront discuter de tout changement pouvant affecter le plan actuel.

ARTICLE 25 - ALLOCATION DE DEPLACEMENT

25.01 L'Employeur paiera les montants suivants concernant les dépenses des salariés sur la route sur présentation de reçus.

Souper: \$6.00

Coucher: Sur présentation d'un reçu, l'Employeur rembourse les salariés en autant que le reçu ne comporte que le coût de la chambre selon un tarif normalement acceptable (maximum \$25.00).

ARTICLE 26 - CONGE DE MATERNITE

26.01 L'Employeur ne peut rétrograder ou congédier une employée ou lui refuser une promotion ou exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

26.02 Conditions d'admissibilité

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même Employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du préavis prévu à 26.04 et être à l'emploi de cet Employeur le jour précédant ce préavis.

26.03 Pour les fins de l'article 26.02, une salariée est réputée être à l'emploi d'un Employeur durant une grève ou un lock-out.

26.04 Préavis

La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

26.05 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.

26.06 Durée du congé

Sous réserve des articles 26.11 et 26.12, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas six (6) mois, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour la naissance.

26.07 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé maternité après la naissance.

26.08

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.

La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

26.09

A partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir un certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

26.10

Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt du travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 26.06 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

26.11

Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

26.12

Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

26.13

La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre huit (8) semaines.

26.14

Retour au travail

Sauf dans le cas des articles 26.11 et 26.12, l'Employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 26.15.

26.15

La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

A défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 26.14, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- 26.16 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 26.17 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 26.19 La participation de la salariée aux avantages reconnus à la convention collective de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations au plan d'assurance, dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.
- 26.20 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, si elle avait été au travail.
- 26.21 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage ou au déplacement.
- 26.22 Durant son congé de maternité l'employé accumule son ancienneté et tous autres avantages prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 27 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

27.01 Principe général

- a) L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des salariés en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

A cette fin, l'Employeur doit s'assurer du plein respect de toute loi ou règlement qui touche la sécurité, la santé et l'intégrité physique des salariés.

L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir, d'améliorer et de respecter les conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de santé.

- b) Un salarié ou le Syndicat en son nom, peut refuser d'effectuer un travail qu'il juge dangereux pour sa santé et sa sécurité. Dans aucun cas, l'Employeur ne pourra exercer de mesure disciplinaire ou de représaille contre un tel salarié. Cependant, le salarié devra être affecté à une autre tâche jusqu'à ce que la défektivité soit corrigée et ce, sans perte de salaire ou autre avantage pourvu que la défektivité n'entraîne pas la fermeture totale d'un département. De plus, aucun autre salarié inclu ou exclu de l'unité de négociation ne devra effectuer ledit travail.

27.02

Comité de sécurité et d'hygiène

- a) L'Employeur nommera deux (2) représentants et le Syndicat nommera également deux (2) représentants afin de promouvoir la sécurité des salariés et de maintenir un haut niveau d'hygiène.
- b) Le rôle du comité de sécurité est de veiller à l'observance des règles de sécurité et d'hygiène ainsi que de procéder à l'analyse des causes d'accidents et de manquement aux règles d'hygiène et des moyens de les prévenir.
- c) Les membres du comité de sécurité et d'hygiène se réuniront une fois par mois pendant les heures de travail, sans perte de salaire, et à moins de circonstances particulières, la durée d'une réunion ne devra pas être de plus d'une (1) heure; ces membres établiront ensemble les modalités à suivre lors de ces rencontres.
- d) Toute inspection gouvernementale touchant la sécurité et l'hygiène doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés membre du comité de sécurité. Une copie du rapport d'inspection est remise aux membres du comité.

27.03

Un salarié blessé lors de son travail à l'usine et qui doit se rendre à l'hôpital, ne subira aucune perte de salaire pour les heures régulières cédulées ainsi perdues le jour de l'accident.

27.04

Il est convenu que c'est le médecin du choix du salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail. Toutefois ce médecin doit être rattaché à un hôpital.

ARTICLE 28 - CONGES MALADIE

28.01

Les salariés bénéficieront d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé maladie par mois de service avec un maximum de cinq (5) jours par année. Au 1er janvier de chaque année, les salariés comptant au moins une (1) année de service auront une réserve de cinq (5) jours de maladie pouvant être utilisés dans l'année en cours pour cause de maladie. Les jours de maladie non utilisés ne sont pas cumulatifs mais seront payés sous forme de congés payés conformément à la pratique établie.

Pour fins d'interprétation, une journée est égale à huit (8) heures. Si l'absence n'excède pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur acceptera une déclaration écrite du salarié établissant la cause de l'absence, sauf dans les cas d'abus. Pour toute absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié fournira à la demande de l'Employeur un certificat médical attestant qu'il est physiquement incapable de travailler.

ARTICLE 29 - CONDITIONS GENERALES

29.01

Si au cours de la présente convention, une nouvelle classification était créée, l'Employeur consultera le Syndicat au sujet du taux de salaire de cette nouvelle classification. Advenant un désaccord le cas peut être porté à l'arbitrage

Si le taux de salaire fixé après entente entre les parties ou suite à la décision de l'arbitre est plus élevé que celui préalablement accordé au salarié, ce nouveau taux sera alors payé rétroactivement à la date d'établissement du changement. Si toutefois, le taux doit être moindre que celui préalablement accordé au salarié, ce nouveau taux entrera en vigueur le jour de l'entente ou de la décision de l'arbitre selon le cas.

- 29.02 Le salarié qui, durant au moins une heure travaille sur une fonction à taux plus élevé, sera payé ce taux pour chaque heure travaillée sur cette fonction pourvu qu'il ait complété la période d'entraînement prévue aux articles 11.01 et 11.02 a).
- 29.03 Le salarié qui se rapporte à son travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été informé que ses services ne seraient pas requis, recevra un minimum de trois (3) heures à taux simple, à la condition qu'il demeure disponible ou qu'il effectue tout travail disponible. Cette clause ne s'applique pas si l'Employeur a été dans l'impossibilité de rejoindre le salarié.
- 29.04 Le salarié appelé à agir comme juré reçoit, pendant la période où il est juré, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.
- Le salarié avisera son supérieur immédiat aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré de même que pour chaque rencontre ultérieure.

ARTICLE 30 - TRAVAIL REGI PAR L'UNITE DE NEGOCIATION

- 30.01 Les personnes non assujetties à l'accréditation syndicale n'effectueront aucun travail relevant des fonctions couvertes par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas de retards, absences de nature imprévue ou cas d'urgence.

Toutefois, Messieurs Luc, Germain, Réjean et Benoit Billette pourront effectuer un tel travail conformément à la pratique établie. De plus, advenant le départ définitif d'une des personnes ci-haut mentionnées ou advenant que l'une de ces personnes soient affectées de façon permanente et à temps plein à des tâches non couvertes par le certificat d'accréditation, l'Employeur pourra embaucher un ou des contremaîtres exclus de l'unité de négociation en nombre égal au nombre de départs et ceux-ci pourront exécuter un tel travail pourvu que cela n'ait pas pour conséquence de créer des mises à pied parmi le personnel syndiqué.

ARTICLE 31 - MODIFICATION A LA CONVENTION

- 31.01 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

ARTICLE 32 - ANNEXES

- 32.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 33 - CHANGEMENTS TECHNIQUES

- 33.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification majeure dans la structure ou dans le procédé et lieu de travail, l'Employeur rencontrera au préalable les représentants du Syndicat afin de prendre en considération les remarques de ces derniers. De plus, l'Employeur doit permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 11 de la présente convention.
- 33.02 Tout salarié permuté à cause d'un changement technique ou technologique résultant d'une décision de l'Employeur a droit à une période d'entraînement telle que prévue à l'article 11 de la présente convention collective.
- 33.03 Aucun employé ne subit de baisse de traitement ni de classe par suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ou de transformation dans la structure de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE 34 - DROITS ACQUIS

- 34.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, tout droit ou avantage reconnu aux employés avant la signature de la présente, est maintenu pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

- 35.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er mars 1982 pour se terminer le 28 février 1984.
- 35.02 Malgré les dispositions de l'article 35.01 la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis.
- 35.03 Cependant, même lorsque le droit à la grève et au lock-out est acquis, la convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 19^{ème}
jour du mois de mars 1982.

LES ABATTOIRS Z. BILLETTE INC.SYNDICAT DES ABATTOIRS Z. BILLETTE
ST-LOUIS DE GONZAGUE

Régis Billette
Rue Billette
André Hébert

René Tessier
Ursula Gagnier
André Amesse
Jacques Gagnier Pless
Rue Billette

ANNEXE "A"

SALAIRES

Embauchage: \$0.50 de moins que le taux de la classification.
Après 3 mois: \$0.25 de moins que le taux de la classification.
Après 6 mois: Taux de la classification

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er mars 1983</u>
Journalier Abattage Classe 1	\$7.60	\$8.59
Journalier Abattage Classe 2	6.40	7.23
Premier boucher et désosseur	9.50	10.74
Deuxième boucher	8.50	9.61
Désosseur et trimeur	7.50	8.48
Emballeur	6.50	7.35
Camionneur et livreur	7.50	8.48
Réception et expédition	7.00	7.91

L'emballeur préposé à la facturation reçoit une prime de \$0.30 l'heure.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS

JOURNALIER-ABATTAGE
CLASSE 1:

François Coulombe - préparation à l'écorchage
Gilles Leduc - spécialiste
Clarence Lévesque - abattage
Robert Giroux - écorchage, couteau à air
Alain Robert - sciage et parage

JOURNALIER-ABATTAGE
CLASSE 2:
Toute autre tâche

David Martin
Daniel Brisebois
Denis Major
Garry Mc Caig
Mario Piché (congélateur)
Stéphane St-Cyr

PREMIER BOUCHER &
DESSOSEUR:

DEUXIEME BOUCHER:

Denise Rochefort
Denis Tessier

DESSOSEUR & TRIMEUR:

Mario Lalonde
Richard L'Ecuyer
André Magnan
Marcel Sauvé

EMBALLEUR:

Louise Allen
Nicole Amesse
Claudette Billette
Anita Daoûst
Diane Gagnier
Diane Sauvé
Evelyne Meloche

CAMIONNEUR & LIVREUR:

Claude Guérin

RECEPTION & EXPEDITION: Daniel Pagé

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

Amesse Nicole	14 octobre 1977
Brisebois Daniel	29 septembre 1981
Coulombe François	30 septembre 1981
Daoût Daniel	02 juillet 1981
Diane Gagnier	20 septembre 1974
Giroux Robert	26 juin 1979 1980
Guérin Claude	25 octobre 1974
Lalonde Mario	22 octobre 1981
L'Ecuyer Richard	30 septembre 1981
Leduc Gilles	04 novembre 1974
Lévesque Clarence	25 septembre 1981
Magnan André	16 juillet 1979
Major Denis	15 avril 1981
Martin David	03 novembre 1980
Mc Caig Garry	21 septembre 1981
Pagé Daniel	29 août 1978
Piché Mario	20 novembre 1980
Robert Alain	15 mai 1980
Rochefort Denise	30 septembre 1968
St-Cyr Stéphane	29 octobre 1981
Sauvé Marcel	24 septembre 1979
Tessier Denis	26 avril 1974
Allen Louise	13 novembre 1980 (automne seulement)
Billette Claudette	21 octobre 1981
Daoût Anita	1er septembre 1979
Meloche Evelyne	1er septembre 1981
Sauvé Diane	09 octobre 1981

LETTRE D'ENTENTE

DROITS ACQUIS

Nonobstant l'article 34.01 de la convention collective,
les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le stationnement pour les employés sera situé derrière l'usine;
2. L'escompte sur la viande pour les salariés est aboli.
3. Le café ne sera plus gratuit mais sera fourni par une machine distributrice.
4. Les camions de l'Employeur ne seront plus disponibles pour fins d'utilisation personnelle des salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 19^e

jour du mois de mars 1982.

LES ABATTOIRS Z. BILLETTE INC.

SYNDICAT DES ABATTOIRS Z. BILLETTE
ST-LOUIS DE GONZAGUE

Régis Billette
Luc Billette
Paul Billette

Denis Tancé
Émile Gagnier
Michel Amélie
Jacques Giguère
René D.

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que Diane Gagnier aura droit à \$0.40 l'heure de plus que le salaire d'emballleur prévu à l'annexe "A" et ce, pour toute la durée de la convention collective en plus de la prime prévue pour la facturation.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 19^e jour du mois de mars 1982.

LES ABATTOIRS Z. BILLETTE INC.

SYNDICAT DES ABATTOIRS Z. BILLETTE
ST-LOUIS DE GONZAGUE

Réjean Billette

Alain Tamer

Rue Billette

Diane Gagnier

André Gagnier

André Gagnier

André Gagnier
Rue Billette

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient qu'une solution acceptable pour les deux parties doit être trouvée au problème de recouvrement du plancher sur les lieux de travail et ce, dans les trois (3) mois de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 19^e jour du mois de MARS 1982.

LES ABATTOIRS Z. BILLETTE INC.

SYNDICAT DES ABATTOIRS Z. BILLETTE
ST-LOUIS DE GONZAGUE

Réjean Billette

Alma Tessier

Rue Billette

Marie Gagnier

[Signature]

Lucie Gagnier

[Signature]

[Signature]

'82 MAR 25 13 53

Entente de retour au travail
intervenue

- entre -

d'une part _____

_____ ci-après appelé

l'employeur

- et -

d'autre part _____

_____ ci-après appelé

le syndicat

Considérant que l'assemblée générale du syndicat réunie à
Valleyfield le 1er e jour du mois de Mars
1982, a ratifié les dernières propositions de l'employeur rela-

tivement à une convention collective de travail à laquelle sont

assujettis:

Tous les salariés au sens
du Code du travail en conformité
avec le certificat d'accréditation

_____ description du groupe

les parties conviennent que le retour au travail doit s'effectuer
selon les modalités qui suivent:

Art. 1 Représailles

L'employeur s'engage à n'entreprendre aucune mesure disci-
plinaire ou discriminatoire quelle qu'elle soit, à l'endroit
des salariés ou de leurs représentants, soient la CSN,

le Conseil Central du Sud-Ouest Québécois (CSN)

et le Syndicat

qui auraient participé de près ou de loin,
directement ou indirectement, au conflit de travail ou à
tout autre action y ayant donné lieu, ou y découlant.

Art. 2 Procédures légales

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure
légale ou autres contre les salariés et à retirer toutes
procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en

voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions posés et reliés au conflit de travail.

Art. 3 Ancienneté

L'ancienneté et le service continu d'un employé se sont accumulés pendant toute la durée du conflit par conséquent ni l'un ni l'autre n'a été perdu ou interrompu, *pour réserve de l'article 11 c de la présente*

Art. 4 Congés annuels (vacances)

Tout employé a droit à son régime conventionnel de congé annuel tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit. Toutefois un employé peut renoncer à prendre son congé annuel sans toutefois perdre son droit à la rémunération qui en découle.

Art. 5 Assurance Sociale

Tous les programmes d'assurance-collective et de régime de rentes quels qu'ils soient et existant antérieurement, sont maintenus ou remis en vigueur selon les modalités prévues par les deux parties.

Art. 6 Date de retour au travail

le lundi 8 Mars 1982
~~A compter de~~ _____
(date)

tous les employés dans l'unité de négociation retournent à leur poste de travail habituel, ~~en la manière prévue à la convention collective ce, dès que le travail le permettra.~~

Art. 7 Rappel au travail

La responsabilité du rappel au travail appartient à l'employeur exclusivement et aucun employé ne perd son droit de réintégrer son poste habituel s'il ne reçoit pas personnellement la communication de l'employeur relativement à la date de retour au travail.

Art. 8 Travaux exceptionnels préliminaires

Si le retour au travail requiert des travaux exceptionnels préliminaires tels que nettoyage, réparation, entretien, préparation etc..., il est convenu que ces activités seront restreintes au minimum requis et qu'elles sont sur une base volontaire et réparties par ordre d'ancienneté en vertu des principes prévus dans la convention collective de travail.

cependant au plus tard le 13 avril 1982 tous les employeurs qui normalement travaillent en dehors de la province d'Ontario doivent avoir été rappelés au travail. Pour les employeurs qui ne sont pas rappelés au travail le 8 Mars l'employeur leur remettra une demande de résiliation d'emploi.

TRAVAUX REQUIS

EMPLOYES REQUIS

DATE DE DEBUT DES TRAVAUX

<u>TRAVAUX REQUIS</u>	<u>EMPLOYES REQUIS</u>	<u>DATE DE DEBUT DES TRAVAUX</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Art. 9 Retour retardé

Tout employé en vacances annuelles, en congé de maladie ou d'accident du travail, en congé de maternité, en congé avec permission, ou absent pour tout autre motif raisonnable, sauf pour l'abandon volontaire de son emploi, reprend son poste habituel dès l'expiration de son absence, *et compte tenu des besoins*

Art. 10 Refus de retourner au travail

Un employé qui reçoit la communication de l'employeur relativement à la date de retour au travail et qui refuse le rappel, perd son ancienneté après l'expiration du délai prévu dans la convention pour les absences sans autorisation.

Art. 11 Conditions particulières

PS ~~aucun travail réellement effectué par les salariés couvert par le certificat d'accréditation ne sera compté à des soustractions à compte de la signature de la présente, sauf dans le cas des camionnes.~~

PS ~~si un employé est tenu de se présenter en court ou est cordaire à une peine d'appréhension pour des exercices relatifs de près ou de loin au profit de travail le temps de travail incipit perdre nient par renuère mais est considéré comme travailler pour tous les fins applicables de la convention collective~~

Art. 12 La présente entente entre en vigueur dès sa signature et fait partie intégrante de la convention collective de travail sous forme d'annexe.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des deux parties ont signé cette entente de retour au travail ce 3^e e jour de Mars 1982

NOM DE L'EMPLOYEUR

NOM DU SYNDICAT

Roger Billette
Luc Billette
André Beau

André Magnan
René Tancin

Paul D.

11 c) sauf pour Richard Lévesque
les employés qui n'avaient pas terminé leur
période de probation, au 4 novembre 1981,
doivent terminer leur dite période.
Il est alors l'article trois de la présente suppléaire.