

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1052-11	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-04-28	81-05-01		81-05-04	83-05-02	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des bouchers des camionneurs Thompson & Alix Ltée 270 Hatley Est Magog, Qué J1X 3W2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Thompson & Alix Ltée Att.: M. Robert Genscha 2525 rue Roy Sherbrooke, Qué J1X 1B9

A 50% ETABLISSEMENT Unité de négociation THOMPSON, SHERBROOKE

Et. visé: 45 rue Radisson, Sherbrooke

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs."

Entente: Annexe "A"

Entente: Annexe "B"

Région	05-00	Activité	6145 (B)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union des bouchers et des camionneurs de Thompson & Alix. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81-05-15

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

1052-11

06250-5

'81 Mai -5 1348

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

A SON ETABLISSEMENT SITUE AU 45, RUE RADISSON, SHERBROOKE

CI-APRES APPELE L'EMPLOYEUR

ET

L'UNION DES BOUCHERS DES CAMIONNEURS DE THOMPSON & ALIX LTEE

CI-APRES APPELE LE SYNDICAT

DEFINITION:

Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient :

- A- Employeur - Thompson & Alix Ltée
45 rue Radisson
Sherbrooke, Que.
- B- Syndicat - Union des bouchers des
camionneurs de Thompson & Alix Ltée
- C- Salariés - Tous les salariés, au sens du code
du travail, à l'exception des vendeurs
régit par l'attestation émise en faveur
du syndicat, le 11 février 1981 et
auquel s'applique en tout ou en partie
les dispositions de la présente convention
collective.
- D- Salariés réguliers - Tout salarié ayant complété sa période
de probation et étant rémunéré par l'em-
ployeur sur une base hebdomadaire et
travaille normalement 40 heures par semaine.
- E- Salariés à temps partiel - Tout salarié ayant complété sa période
de probation et étant rémunéré par l'em-
ployeur sur une base horaire et travaille
normalement moins de 40 heures par semaine.
- F- Salariés à l'essai - Tout salarié n'ayant pas complété sa
période de probation
- G- Jours - A moins de stipulation contraire, le
mot jour signifie jour de calendrier.
- H- Jours ouvrables - Signifient du dimanche au vendredi inclusive-
ment en excluant les congés statutaires.
- I- Mises à pied - Salariés réguliers - Toute réduction de la
semaine normale de travail d'un salarié
régulier pour manque de travail.
- J - Mises à pied - Salariés à temps partiel)cutives et plus.
Toute réduction de la semaine complète de
travail d'un salarié à temps partiel pour
manque de travail pour trois semaines consé-

Article 1- Reconnaissance et juridiction

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs.

de: THOMPSON & ALIX LTEE, pour son établissement situé au 45, Radisson, Sherbrooke.

1.02 Les salariés qui sont exclus de l'unité de négociation peuvent effectuer certaines tâches au sein de l'unité de négociation pour autant que leur travail n'entraîne aucune réduction des heures normales de travail.

1.03 Il est entendu que l'Employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation ne pourront conclure une entente qui entre en conflit avec la présente convention, à moins que l'équipe entière sur place et l'Employeur ne soient d'accord.

Equipe signifie: Tous les salariés d'un département.

Article 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que l'administration et la gérance de l'entreprise incombent à l'Employeur, y compris:

- a) le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou facilités de production améliorée;
- b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.
- d) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner et mettre à la retraite;
- e) de gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de ses entrepôts, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention selon ses objectifs et ses besoins.

Toutes les fonctions de la gérance qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention sont maintenues.

2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera remise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Article 2- DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.03 Il est convenu que l'Employeur informe l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture de département totale ou partielle dans son établissement et que l'Union et les délégués peuvent discuter avec l'Employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, programmés, l'Union peut se prévaloir de la procédure des griefs.

Article 3- SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tous les employés devront comme condition d'emploi ----- devenir membres de leur Syndicat dans les trente (30) jours de travail de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 3.02 L'Employeur fournira à l'Union les formules de retenues syndicales qui seront signées par tous les employés. Ceux-ci devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur sur la formule fournie par le Syndicat à déduire sur la paie hebdomadaire les cotisations syndicales et remettre tel montant au secrétaire-trésorier du Syndicat pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant, le tout accompagné d'une liste des noms et des montants hebdomadaires qui ont été déduits.
- 3.03 Tous les salariés devront comme condition d'emploi autoriser l'employeur à déduire sur la première paie de chaque employé régulier après la signature de la présente convention, à titre de droit d'entrée, un montant de \$ 10.00 . L'employeur s'engage à remettre ces déductions sur une liste distincte conformément à 3.02.

Article 3- SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.04 En faisant parvenir au Syndicat la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites selon les articles 3.02 et 3.03, l'employeur fournira également un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification, la date d'embauche ainsi que l'adresse du salarié.
- 3.05 La déduction de contribution syndicale hebdomadaire devra aussi être faite sur la paie de chaque employé en probation.

Article 4- AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01a) L'Employeur reconnaît deux (2) délégués d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union choisi par l'Union dans le but de maintenir la procédure de grief.
- Un délégué d'Union devra être élu parmi les salariés de l'entrepôt et le deuxième délégué d'Union devra être élu parmi les camionneurs.
- 4.02 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de former un comité de négociation composé de deux (2) salariés membres de l'Union (un représentant des camionneurs et un représentant de la boucherie)

- b) Le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué d'Union pourront faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure des griefs pendant les heures de travail à la condition de ne pas intervenir dans déroulement normal des opérations de l'Employeur qui ne doivent pas être gênées ou interrompues.
- c) Il est entendu que les enquêtes du délégué d'Union et/ou de l'assistant-délégué d'Union au sujet d'un grief pourront se faire pendant les heures de travail après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son représentant et cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. Il est de plus entendu que ces enquêtes seront faites à des heures permettant le moins de dérangement possible à la bonne marche des opérations et sans perte de salaire

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage, ce, selon les dispositions du présent article.
- 5.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés. Une fois la période de probation terminée, il acquiert un droit d'ancienneté et a droit à tous les avantages et privilèges de la convention. Son ancienneté sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage.
- b) La date d'embauche des salariés reconnue et acceptée aux fins des présentes est celle apparaissant à la liste d'ancienneté qui suit laquelle comprend en outre les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, fonction. Suséquentement, la dite liste est revue, corrigée et remise au Syndicat sur demande.
- 5.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:-
- a) Départ volontaire: Cependant un salarié a jusqu'à 48 heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission.
 - b) Congédiement pour juste cause;
 - c) Si après avoir été averti par lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail, sans raison valable dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis de rappel dont copie sera transmise à l'Union;
 - d) Après avoir été mis à pied pendant six (6) mois consé-

- c) cutifs à cause du manque de travail;sauf si durant cette période un salarié est demeuré à temps partiel pour l'employeur.
- e) L,ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident pour une période de deux ans

- 5.04 Dans les cas de mises à pied, le dernier salarié embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier salarié mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail, pour autant qu'il possède la compétence et qu'il soit qualifié pour exécuter le travail demandé.
- 5.05 Un salarié mis à pied recevra un préavis de deux semaines ou une semaine de salaire tenant lieu de préavis.
- 5.06 L'employeur maintient à jour la liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité d'accréditation.
- 5.07 Quand un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclus de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation en plus de cette période de douze (12) mois.
- 5.08 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.
Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté.

ARTICLE 6 - PROMOTIONS

- 6.01 Dans le cas de promotion (et/ou poste vacants), l'Employeur considérera les salariés possédant les qualifications, les connaissances et la compétence pour satisfaire aux exigences de la tâche: à compétence, connaissances et qualifications relativement égales, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la priorité.
- 6.02 a) L'Employeur annonce tout poste vacant dans les limites de l'unité de négociation en affichant un avis au tableau d'affichage de l'établissement pour une période de trois (3) jours ouvrables. Copie de l'avis sera remise aux délégués syndicaux. L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction et la prime se rattachant à la relève. Les salariés intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché. L'Employeur affiche le nom du salarié affecté à un tel poste aussitôt que la décision est prise. Les candidats éliminés peuvent demander une explication à savoir pour quel motif ils ont été éliminés.
- b) Tout salarié choisi sera soumis à une période d'essai n'excédant pas vingt (20) jours d'ouvrage programmés. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, il réintégrera sa fonction antérieure au taux de salaire prévu pour cette fonction.
- 6.03 L'Employeur peut accorder une promotion temporaire sans affichage en suivant l'ancienneté pour une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables. Cette limite ne s'applique pas lors d'une promotion temporaire pour remplacer un ou des salariés durant la période privilégiée des vacances, ni pour remplacer un ou des salariés absents à cause de maladie ou accident.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 L'Employeur se sert d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers et pour lesquelles ils ont reçu un avertissement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans que cette ligne de conduite ait été suivie: une copie de l'avis est donnée au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la journée de l'incident. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave. L'Employeur avise le délégué syndical.
- 7.02 Un délégué syndical assiste, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DES GRIEFS

- 8.01 Un grief se définit comme un différend entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 8.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.
- 8.03 Première étape:
Le salarié, seul ou accompagné du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué d'Union, qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée à son endroit doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci verbalement au Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape:

Si le Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision des Gérants de l'entrepôt ou son remplaçant, il réfère son grief à l'Union qui peut en appeler par écrit au Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par le Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant du grief écrit de l'Union.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du Gérant de l'entrepôt ou de son remplaçant, le grief peut être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la présente convention collective.

- 8.04 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 8.05 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 8.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 8.07 Les limites des délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 8.08 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 8.09 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 9.02 L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les quinze (15) jours suivant sa nomination.
- 9.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 9.04 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 9.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 9.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.
- 9.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs ou moins, d'un maximum de dix (10) heures par jour chacun du lundi au vendredi.
- b) L'Employeur ne peut assigner un salarié pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine, sauf du propre consentement du salarié et de l'Union.
- 10.02 Il est entendu que les salariés présents au travail ne subiront aucune perte de salaire lorsque l'établissement de l'Employeur est touché par une panne de courant ou d'équipement informatique.
- 10.03 Il est entendu qu'aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure, à moins d'avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.
- a) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.
- b) Les salariés doivent poinçonner leur carte, eux-mêmes, à l'horloge pointeuse.
- c) En aucun temps, le salarié n'est admis à travailler sans rémunération sauf dans le cas des exceptions prévus dans la présente convention collective
- d) L'Employeur accorde aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur relève de travail afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette et remiser leurs outils s'il y a lieu.
- 10.04 Les salariés réguliers de l'équipe de jour sont programmés entre six (6) heures le matin et dix-sept heures.
- b) Les salariés réguliers de l'équipe de soir sont

- c) programmés entre seize (16) heures et deux (2) heures a.m. du dimanche au jeudi.
- b) Les salariés réguliers de l'équipe de nuit sont programmés entre vingt-trois heures (23) le dimanche et huit (8) heures a.m. le vendredi.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11.01 L'Employeur accordera à ses salariés une pause payée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de leur période de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de leur période de travail.
- 11.02 Tout salarié qui effectue des heures supplémentaires, en semaine ou le congé hebdomadaire, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes s'il doit travailler plus de deux (2) heures.
- 11.03 Les salariés auront leur période de repas d'une heure sans paye autant que possible vers le milieu de leur journée normale de travail.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires horaires des salariés de l'unité de négociation régis par la présente convention collective apparaissent à l'Annexe "C" de la présente convention.
- 12.02 Un salarié affecté par l'Employeur à une fonction de classification inférieure pour une période temporaire reçoit son salaire régulier.
- 12.03
- a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant quinze heures (15.00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.
 - b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis à l'employé comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.
- 12.04 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T4 et TP4.

- 12.05 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en sus de quarante(40) heures et ou de dix (10) heures par jour est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux normal majoré de moitié.
- 13.02 Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.
- 13.03 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures, au taux normal majoré de moitié selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.
- 13.04 Pour le temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire du temps supplémentaire:
- a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le département en procédant d'abord parmi les salariés réguliers de la classification ensuite parmi les autres salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.
 - b) S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communiquera avec les autres salariés au travail par ordre d'ancienneté et qu'il jugera aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assignera en commençant par les employés à temps partiel puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONIS

- 14.01 Les salariés qui travaillent avec l'équipe programmée du soir ou de nuit ou les deux recevront une prime de \$0.25 l'heure. l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 14.02 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul du paiement des vacances.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Les salariés auront droit à des vacances payées selon l'échelle suivante:
- La date pour l'admissibilité pour les vacances et la durée de service continu ancienneté au 1er janvier de chaque année
- a) Tout salarié qui aura moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un (1) jour par mois travaillé (avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année) payé à 4% du salaire brut gagné durant l'année.
 - b) Tout salarié qui au 31 décembre de chaque année a un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 4% du salaire brut. gagné durant l'année.
 - c) Tout salarié, qui a 31 décembre de chaque année, a deux (2) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 5% du salaire brut. gagné durant l'année.
 - d) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a cinq (5) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à 7% du salaire brut gagné durant l'année.
 - e) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année a douze (12) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% du salaire brut. gagné durant l'année.

En 1981, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1969 et le 1er juillet 1969, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

En 1982, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1970 et le 1er juillet 1970, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

- f) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 9% du salaire brut gagné durant l'année.
- g) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a vingt (20) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 11% du salaire brut gagné durant l'année.

15.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre, cependant, un salarié peut prendre ses vacances dans une période qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances sauf pendant la période comprise entre le 1er décembre et le 10 janvier sauf s'il y a entente entre l'employeur et le salarié.

15.03 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives selon leur choix. Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives, selon leur choix et l'excédent est choisi par tranche consécutive ou non consécutive d'une (1) semaine minimum après que les autres salariés auront fait leur choix.

15.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

- 15.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fin de vacances, pour des absences de maladie, accidents, congés de maternité ou pour toutes autres absences permises par la convention de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances, au 31 décembre, les vacances auxquelles il avait droit au 31 décembre précédent.

- 15.06 Le salarié qui contracte un mariage à la préférence, cette année-là, dans le choix de ses vacances.

- 15.07 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de conserver cette date ou d'accepter l'autre qui lui est offerte. Le délégué d'Union doit être présent lors d'un tel changement.

- 15.08 Le salarié qui termine son emploi a droit, lors de son départ, au paiement de ses vacances pour l'année en cours.
Le calcul de ce paiement est basé sur le nombre de mois complétés durant l'année en cours.

- 15.09 Chaque jour férié qui est énuméré à l'article 16, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de payé de plus, sous forme d'un congé mobile, à être pris après entente avec l'employeur et le salarié concerné, à une semaine d'avis minimum, sauf pendant la période s'étendant du 1er juin au 15 septembre et la période s'étendant entre le 1er décembre et le 10 janvier sauf s'il y a entente entre le salarié et l'employeur.

- 15.10 L'ancienneté prévaut dans la préparation de l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leur date de vacances avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque département.
- 15.11 L'employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 15.12 Les dates des vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement, au plus tard, le 22 avril. Ni l'employeur, ni l'employé ne peuvent changer les dates des vacances après le 7 mai sauf par entente écrite entre l'employeur et l'employé intéressé en présence du délégué d'Union.
- 15.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste des vacances, tel qu'établi en 14.12 n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.
- 15.14 Le salaire de vacances du salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

- 16.01a) Les jours suivants seront considérés comme fêtes statutaires payées: Le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, le lundi de Pâques, la fête de la Reine, St-Jean Baptiste, Confédération, l'Action de Grâces la fête du Travail, le jour de Noel, le lendemain de Noel.
- 16.02 La rémunération des jours de fêtes chômés et payés équivaldra à la rémunération d'une journée de huit (8) de travail.
- 16.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours de Fêtes, chômés et payés, énumérés au paragraphe 16.01, sera rémunéré au taux de salaire et demi en plus du paiement de la Fête.

- 16.04 Afin de bénéficier du paiement des jours de Fêtes ci-haut mentionnés, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit la dite Fête; il y aura exception dans le cas d'absence prévue à la convention et aussi dans les cas prévus d'absence de maladie et d'accidents de pas plus de quinze (15) jours, soit avant ou après la Fête.
- 16.05 Lesalarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de 0.004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

ARTICLE 17 -CONGES SPECIAUX

- 17.01 L'Employeur accorde aux salariés desjours de congés payés à l'occasion du décès de parents, de la façon suivante:
- 5 jours : conjoint - enfant
 - 3 jours : père, mère, frère, soeur.
 - 1 jour : grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère.
- 17.02 Naissance ou adoption- Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance ou adopte un enfant, a droit à un jour entier de congé payé dans les trois semaines (3) de la naissance.
- 17.03 Le salarié a droit à un jour (1) de congé additionnel non payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés, personnes citées au 17.01 et qui ont lieu à plus de 100 milles ou 160 kilomètres de son domicile.
- 17.04 Le salarié a droit à un congé payé de (1) jour à l'occasion de son mariage, du mariage de son enfant, de son frère, sa soeur.
- 17.05 Dans les cas des congés prévus au 17.01, le salarié ne peut réclamer que les seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.
- 17.06 Le salarié n'a droit aux congés prévus à l'article 17.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt.

ARTICLE 18 - SECURITE SOCIALE

18.01 L'employeur doit entretenir l'établissement tous les lieux de travail de façon à assurer la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

18.02 Continuité de salaires en cas d'incapacité occasionnelle: Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs.

L'incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie d'une absence de un (1) à cinq (5) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Sept (7) jours par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année..

Eligibilités:

12 mois de service.

Paielements:

- a) Le plein montant du salaire brut du salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er janvier de chaque année.
- c) Pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient salarié à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année en cours, avec sa paie de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier à celui de salarié à temps partiel. selon le cas.
- d) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiements:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence, dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa programmation de travail, il doit donner les renseignements suivants:

18.02 d) (suite)

- a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail, maladie, deuil, etc.
- b) La durée approximative de son absence.
- c) ~~Dans le cas d'absence pour autres motifs que la maladie ou autres urgences, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant, au moins, une (1) semaine à l'avance.~~
- d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

B. J. J.
PS *98B*

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte, selon son médecin personnel, à reprendre ses fonctions normales en autant qu'il en avise le gérant de son établissement ou son remplaçant le jeudi précédent la semaine de son retour projeté, sinon, l'Employeur doit maintenir les prestations des salaires et tous les autres avantages de l'assurance.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit le paiement pour la balance des heures programmées, la journée de l'accident, sans déduire son crédit de la journée d'absence occasionnée.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la commission des accidents de travail, jusqu'à concurrence des premiers 5 jours programmés suivant l'accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnels.

- 18.05
- a) Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective, tel que décrit à l'annexe pendant la durée de la présente convention collective.
 - b) L'Employeur s'engage à défrayer 50% de la prime requise pour le dit régime d'assurance collective, et le salarié, 50%.
 - c) L'employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer l'assureur choisi la prime due.
 - d) L'employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime aux salariés réguliers pendant les heures de travail.
 - e) Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.
 - f) Les copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié.

18.06 Les salariés qui tombent sous la juridiction de la commission des accidents du travail reçoivent, hebdomadairement, de l'employeur, l'indemnité prévue par la commission des accidents du travail et le salarié doit rembourser à l'employeur tous les montants perçus par la commission.

18.07 a) Le comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux représentants de l'employeur et de deux salariés désignés par l'union, les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, s'il y a lieu et l'employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible, les recommandations du dit comité. Ce comité est établi aux frais de l'employeur.

b) L'employeur informe tous les salariés des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

c) L'union accepte la responsabilité de secourir l'employeur dans les recommandations du comité de sécurité, si ces recommandations sont solidaires aux salariés.

d) L'employeur doit faire en sorte que le comité soit informé, aussitôt que possible, de tout accident de travail.

ARTICLE 19- FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires comme juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

b) Un salarié est convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible, il ne subira pas de perte de salaire, cependant, il lui appartiendra de prouver que l'absence pour le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

1902 Le salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales excepté dans les cas où le salarié est directement ou personnellement responsable de l'émission d'une convocation par subpoena et ce, non en raison de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES

20.01 BUANDERIE ET UNIFORME

L'Employeur fournit à chaque salarié régulier qui a acquis un minimum de ~~six~~ six mois (6) d'ancienneté les vêtements de travail selon la liste suivante:

Bouchers: a) 2 paires de pantalon, une paire de bottines (maximum 1 paire par année) 2 chemises.

Camionneurs: b) 3 paires de pantalon, 2 chemises d'été, 2 chemises d'hiver, 1 coupe-vent d'été, un coupe-vent d'hiver. *une paire bottine (maximum 1 par année)*

L'Employeur s'engage à remplacer, au besoin, les vêtements de travail des salariés.

20.02 L'Employeur convient en outre de fournir et d'entretenir à ses frais les autres vêtements et utilités requis pour le travail.

20.03 Repas.
Tout salarié qui exécute un travail quelconque à l'extérieur de l'entreprise a droit sans qu'il ait à fournir un reçu, au remboursement des frais de nourriture comme suit:

DU 01/05/81 AU 30/04/82

Déjeuner : \$2.25
Dîner : \$ 4.25
Souper : \$ 4.25

DU 01/05/82 Au 30/04/83

Déjeuner : \$ 2.50
Dîner : \$ 4.50
Souper : \$ 4.50

Dans le cas des camionneurs de l'extérieur, ils auront une (1) heure allouée pour le diner et une demi-heure (1/2) pour le déjeuner et le souper et ces périodes de temps seront enlevées du nombre d'heures travaillées en autant qu'ils auront travaillé avant sept (7) heures a.m. pour ce qui est du déjeuner

et en autant qu'ils soient à l'extérieur de la ville après dix-huit (18) heures dans le cas du souper.

Si le parcours ne permet pas au camionneur de ville de revenir à l'entrepôt pour midi, il a droit à un repas payé.

ARTICLE 21-DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur le 4 mai 1981 et le demeure jusqu'au 2 mai 1983.

Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

SIGNE A SHERBROOKE, 28 JOUR DE *avril* DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & ALIX LTEE

Jean Guy Raymond
Robert Lurache

UNION DES BOUCHERS ET DES
CAMIONNEURS DE THOMPSON & ALIX LTEE

Eliot Leduc
Donald Roy
André Mougear

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

ET

L'UNION des BOUCHERS et CAMIONNEURS de

THOMPSON & ALIX LTEE

Sujet: Régime d'Assurance collective

1. Une assurance-vie égale à une (1) fois le salaire annuel au \$1,000.00 le plus élevé.
Une (1) fois le salaire annuel au \$1,000.00 le plus élevé pour décès et/ou mutilation accidentelle.
2. Une assurance-salaire égale à 66 2/3% du revenu hebdomadaire brut payable dès la première journée en cas d'accident, et dès la huitième journée en cas de maladie, et payable pendant une période de cent quatre-vingts (180) jours sans maximum de l'assurance-chômage.
3. Un régime d'hospitalisation pour la chambre semi-privée au Canada et des frais remboursables à cent pourcent (100%), moyennant une franchise de \$25.00, pour les médicaments, chambre d'hôpital hors du Canada et les frais inhérents à des soins médicaux et chirurgicaux hors du Canada, les frais d'ostéopathe, naturopathe, podiatre, chiropraticien, l'ambulance, les diverses locations, le psychologue, l'infirmière privée et les frais de radiologie et analyses de laboratoire.
4. Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective tel que décrit ci-haut pendant la durée de la présente convention collective.
5. Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà acquis.

ANNEXE "A" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

ET

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

6. L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pourcent (50%) de la prime requise par le dit régime d'assurance collective, et le salarié, cinquante pourcent (50%).
7. L'Employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer à l'assureur choisi la prime due.
8. L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime, aux salariés réguliers pendant les heures de travail.
9. Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.
10. Des copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié régulier.
11. Une copie officielle de la police-maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à la signature de la présente convention collective à l'Union, et le dit régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

SIGNE A SHEBROOKE, 28 JOUR DE *avril* DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & ALIX LTEE

Geon Guy Raymond
Robert Lusselle

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

Georges Lusselle
Donald Roy
André Mongeau

ANNEXE " B "

LETTRE D' ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE
(DIVISION DES VIANDES)

ET

L'UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS DE
THOMPSON & ALIX LTEE

SUJET: Déménagement des opérations de la division des viandes du
45 Radisson au 2525 rue Roy.

Par les présentes, les parties conviennent ce qui suit:

Les nouveaux locaux qui logeront la division des viandes
sont couverts et régis par la présente convention collective
comme si les nouveaux locaux y étaient nommés, lesquels
nouveaux locaux deviennent par le fait même, parties à
toute procédure s'y rapportant aux lieux et place de
l'établissement précédent.

De même, les parties conviennent que les salariés travaillant
à l'établissement situé au 45 Radisson à Sherbrooke, province
de Québec, ont le premier choix en vue d'être transférés
progressivement et ou en bloc dans les nouveaux locaux, sans
interruption d'emploi et ou perte de salaire, d'ancienneté
et ou de droits et ou privilèges acquis et ce, à la même
classification et ou même poste que celle et ou celui qu'il
occupait à l'établissement précédent.

SIGNE A SHERBROOKE, 28 JOUR DE *avril* DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & AIX LTEE

Jean Guy Raymond
Robert Lavoie

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

Gérard Gendreau
Donald Roy
André Mongeau

ANNEXE " C "

Classifications et échelles minimales des taux de salaires horaires pour la durée de la convention et dates de leur entrée en vigueur.

Classe 1 Bouchers et Camionneurs.

	1 Mai 1981	1 Novembre 1981	1 Mai 1982	1 Novembre 1982
Début	\$ 6.70	\$ 7.00	\$ 7.40	\$ 7.80
6 mois	7.20	7.50	7.90	8.30
12 mois	7.60	7.90	8.30	8.70
18 mois	7.90	8.30	8.60	9.00
24 mois	8.40	8.70	9.10	9.50

Classe 2 Commis et Entrepôts.

	1 Mai 1981	1 Novembre 1981	1 Mai 1982	1 Novembre 1982
Début	\$ 6.30	\$ 6.60	\$ 7.00	\$ 7.40
6 mois	6.80	7.10	7.50	7.90
12 mois	7.10	7.40	7.80	8.20
18 mois	7.50	7.80	8.20	8.60
24 mois	7.90	8.20	8.60	9.00

ANNEXE " D "

LISTE D'ANCIENNETE (Salariés Réguliers)

NOM	ANCIENNETE	CLASSIFICATION
Gendreau Gérard	12-06-78	Boucher
Mongeau André	04-04-80	Camionneur
Roy Donald	09-06-80	Boucher
Groulx Michel	16-06-80	Commis-Entrepôt
Lemieux Guy	21-07-80	Camionneur
Caron Gérald	11-08-80	Commis-Entrepôt
Lavallée Claude	21-10-80	Camionneur
Roy Mario	12-11-80	Boucher

LISTE D'ANCIENNETE (Salariés à temps partiel)

Chouinard Benoit	05-01-81	Boucher
Mongeau Yvon	09-02-81	Camionneur

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-1052-11	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-04-28	81-05-01		81-05-04	83-05-02	10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des bouchers des camionneurs Thompson & Alix Ltée 270 Hatley Est Magog, Qué J1X 3W2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Thompson & Alix Ltée Att.: M. Robert Genscha 2525 rue Roy Sherbrooke, Qué J1X 1B9

A 50% ETABLISSEMENT Unité de négociation THOMPSON, SHERBROOKE

Et. visé: 45 rue Radisson, Sherbrooke

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des vendeurs."

Entente: Annexe "A"

Entente: Annexe "B"

Région	05-00	Activité	6145 (B)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union des bouchers et des camionneurs de Thompson & Alix. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	81-05-15

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

1052-11

06250-5

'81 Mai -5 1348

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

A SON ETABLISSEMENT SITUE AU 45, RUE RADISSON, SHERBROOKE

CI-APRES APPELE L'EMPLOYEUR

ET

L'UNION DES BOUCHERS DES CAMIONNEURS DE THOMPSON & ALIX LTEE

CI-APRES APPELE LE SYNDICAT

DEFINITION:

Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient :

- A- Employeur - Thompson & Alix Ltée
45 rue Radisson
Sherbrooke, Que.
- B- Syndicat - Union des bouchers des
camionneurs de Thompson & Alix Ltée
- C- Salariés - Tous les salariés, au sens du code
du travail, à l'exception des vendeurs
régit par l'attestation émise en faveur
du syndicat, le 11 février 1981 et
auquel s'applique en tout ou en partie
les dispositions de la présente convention
collective.
- D- Salariés réguliers - Tout salarié ayant complété sa période
de probation et étant rémunéré par l'em-
ployeur sur une base hebdomadaire et
travaille normalement 40 heures par semaine.
- E- Salariés à temps partiel - Tout salarié ayant complété sa période
de probation et étant rémunéré par l'em-
ployeur sur une base horaire et travaille
normalement moins de 40 heures par semaine.
- F- Salariés à l'essai - Tout salarié n'ayant pas complété sa
période de probation
- G- Jours - A moins de stipulation contraire, le
mot jour signifie jour de calendrier.
- H- Jours ouvrables - Signifient du dimanche au vendredi inclusive-
ment en excluant les congés statutaires.
- I- Mises à pied - Salariés réguliers - Toute réduction de la
semaine normale de travail d'un salarié
régulier pour manque de travail.
- J - Mises à pied - Salariés à temps partiel)cutives et plus.
Toute réduction de la semaine complète de
travail d'un salarié à temps partiel pour
manque de travail pour trois semaines consé-

Article 1- Reconnaissance et juridiction

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs.

de: THOMPSON & ALIX LTEE, pour son établissement situé au 45, Radisson, Sherbrooke.

1.02 Les salariés qui sont exclus de l'unité de négociation peuvent effectuer certaines tâches au sein de l'unité de négociation pour autant que leur travail n'entraîne aucune réduction des heures normales de travail.

1.03 Il est entendu que l'Employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation ne pourront conclure une entente qui entre en conflit avec la présente convention, à moins que l'équipe entière sur place et l'Employeur ne soient d'accord.

Equipe signifie: Tous les salariés d'un département.

Article 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que l'administration et la gérance de l'entreprise incombent à l'Employeur, y compris:

- a) le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou facilités de production améliorée;
- b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.
- d) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied, discipliner et mettre à la retraite;
- e) de gérer son entreprise selon ses engagements et ses responsabilités, de déterminer l'emplacement de ses entrepôts, la nature de son équipement et de ses installations, ses procédés de manutention selon ses objectifs et ses besoins.

Toutes les fonctions de la gérance qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention sont maintenues.

2.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera remise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Article 2- DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Il est convenu que l'Employeur informe l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture de département totale ou partielle dans son établissement et que l'Union et les délégués peuvent discuter avec l'Employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, programmés, l'Union peut se prévaloir de la procédure des griefs.

Article 3- SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tous les employés devront comme condition d'emploi ----- devenir membres de leur Syndicat dans les trente (30) jours de travail de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 3.02 L'Employeur fournira à l'Union les formules de retenues syndicales qui seront signées par tous les employés. Ceux-ci devront, comme condition d'emploi, autoriser l'employeur sur la formule fournie par le Syndicat à déduire sur la paie hebdomadaire les cotisations syndicales et remettre tel montant au secrétaire-trésorier du Syndicat pas plus tard que le quinzième jour du mois suivant, le tout accompagné d'une liste des noms et des montants hebdomadaires qui ont été déduits.
- 3.03 Tous les salariés devront comme condition d'emploi autoriser l'employeur à déduire sur la première paie de chaque employé régulier après la signature de la présente convention, à titre de droit d'entrée, un montant de \$ 10.00 . L'employeur s'engage à remettre ces déductions sur une liste distincte conformément à 3.02.

Article 3- SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.04 En faisant parvenir au Syndicat la liste des salariés pour lesquels les déductions ont été faites selon les articles 3.02 et 3.03, l'employeur fournira également un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification, la date d'embauche ainsi que l'adresse du salarié.
- 3.05 La déduction de contribution syndicale hebdomadaire devra aussi être faite sur la paie de chaque employé en probation.

Article 4- AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01a) L'Employeur reconnaît deux (2) délégués d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union choisi par l'Union dans le but de maintenir la procédure de grief.
- Un délégué d'Union devra être élu parmi les salariés de l'entrepôt et le deuxième délégué d'Union devra être élu parmi les camionneurs.
- 4.02 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de former un comité de négociation composé de deux (2) salariés membres de l'Union (un représentant des camionneurs et un représentant de la boucherie)

- b) Le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué d'Union pourront faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure des griefs pendant les heures de travail à la condition de ne pas intervenir dans déroulement normal des opérations de l'Employeur qui ne doivent pas être gênées ou interrompues.

- c) Il est entendu que les enquêtes du délégué d'Union et/ou de l'assistant-délégué d'Union au sujet d'un grief pourront se faire pendant les heures de travail après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou de son représentant et cette permission ne sera pas refusée sans raison valable. Il est de plus entendu que ces enquêtes seront faites à des heures permettant le moins de dérangement possible à la bonne marche des opérations et sans perte de salaire

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage, ce, selon les dispositions du présent article.
- 5.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés. Une fois la période de probation terminée, il acquiert un droit d'ancienneté et a droit à tous les avantages et privilèges de la convention. Son ancienneté sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage.
- b) La date d'embauche des salariés reconnue et acceptée aux fins des présentes est celle apparaissant à la liste d'ancienneté qui suit laquelle comprend en outre les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée, fonction. Suséquentement, la dite liste est revue, corrigée et remise au Syndicat sur demande.
- 5.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:-
- a) Départ volontaire: Cependant un salarié a jusqu'à 48 heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission.
 - b) Congédiement pour juste cause;
 - c) Si après avoir été averti par lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail, sans raison valable dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis de rappel dont copie sera transmise à l'Union;
 - d) Après avoir été mis à pied pendant six (6) mois consé-

- c) cutifs à cause du manque de travail;sauf si durant cette période un salarié est demeuré à temps partiel pour l'employeur.
- e) L,ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident pour une période de deux ans

- 5.04 Dans les cas de mises à pied, le dernier salarié embauché devra être le premier à être mis à pied et le dernier salarié mis à pied devra être le premier à être rappelé au travail, pour autant qu'il possède la compétence et qu'il soit qualifié pour exécuter le travail demandé.
- 5.05 Un salarié mis à pied recevra un préavis de deux semaines ou une semaine de salaire tenant lieu de préavis.
- 5.06 L'employeur maintient à jour la liste d'ancienneté pour les salariés de l'unité d'accréditation.
- 5.07 Quand un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclus de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période maximum de douze (12) mois; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation en plus de cette période de douze (12) mois.
- 5.08 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.
Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté.

ARTICLE 6 - PROMOTIONS

- 6.01 Dans le cas de promotion (et/ou poste vacants), l'Employeur considérera les salariés possédant les qualifications, les connaissances et la compétence pour satisfaire aux exigences de la tâche: à compétence, connaissances et qualifications relativement égales, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la priorité.
- 6.02 a) L'Employeur annonce tout poste vacant dans les limites de l'unité de négociation en affichant un avis au tableau d'affichage de l'établissement pour une période de trois (3) jours ouvrables. Copie de l'avis sera remise aux délégués syndicaux. L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction et la prime se rattachant à la relève. Les salariés intéressés à un tel poste peuvent poser leur candidature en signant leur nom sur l'avis affiché. L'Employeur affiche le nom du salarié affecté à un tel poste aussitôt que la décision est prise. Les candidats éliminés peuvent demander une explication à savoir pour quel motif ils ont été éliminés.
- b) Tout salarié choisi sera soumis à une période d'essai n'excédant pas vingt (20) jours d'ouvrage programmés. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, il réintégrera sa fonction antérieure au taux de salaire prévu pour cette fonction.
- 6.03 L'Employeur peut accorder une promotion temporaire sans affichage en suivant l'ancienneté pour une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables. Cette limite ne s'applique pas lors d'une promotion temporaire pour remplacer un ou des salariés durant la période privilégiée des vacances, ni pour remplacer un ou des salariés absents à cause de maladie ou accident.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 L'Employeur se sert d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y a lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers et pour lesquelles ils ont reçu un avertissement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans que cette ligne de conduite ait été suivie: une copie de l'avis est donnée au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la journée de l'incident. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave. L'Employeur avise le délégué syndical.
- 7.02 Un délégué syndical assiste, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DES GRIEFS

- 8.01 Un grief se définit comme un différend entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 8.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.
- 8.03 Première étape:
Le salarié, seul ou accompagné du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué d'Union, qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée à son endroit doit, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci verbalement au Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape:

Si le Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les trois (3) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision des Gérants de l'entrepôt ou son remplaçant, il réfère son grief à l'Union qui peut en appeler par écrit au Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par le Gérant de l'entrepôt ou son remplaçant du grief écrit de l'Union.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du Gérant de l'entrepôt ou de son remplaçant, le grief peut être soumis à l'arbitrage suivant les dispositions de la présente convention collective.

- 8.04 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 8.05 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 8.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 8.07 Les limites des délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 8.08 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 8.09 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 9.02 L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les quinze (15) jours suivant sa nomination.
- 9.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 9.04 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 9.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 9.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.
- 9.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs ou moins, d'un maximum de dix (10) heures par jour chacun du lundi au vendredi.
- b) L'Employeur ne peut assigner un salarié pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine, sauf du propre consentement du salarié et de l'Union.
- 10.02 Il est entendu que les salariés présents au travail ne subiront aucune perte de salaire lorsque l'établissement de l'Employeur est touché par une panne de courant ou d'équipement informatique.
- 10.03 Il est entendu qu'aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure, à moins d'avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.
- a) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.
- b) Les salariés doivent poinçonner leur carte, eux-mêmes, à l'horloge pointeuse.
- c) En aucun temps, le salarié n'est admis à travailler sans rémunération sauf dans le cas des exceptions prévus dans la présente convention collective
- d) L'Employeur accorde aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de leur relève de travail afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette et remiser leurs outils s'il y a lieu.
- 10.04 Les salariés réguliers de l'équipe de jour sont programmés entre six (6) heures le matin et dix-sept heures.
- b) Les salariés réguliers de l'équipe de soir sont

- c) programmés entre seize (16) heures et deux (2) heures a.m. du dimanche au jeudi.
- b) Les salariés réguliers de l'équipe de nuit sont programmés entre vingt-trois heures (23) le dimanche et huit (8) heures a.m. le vendredi.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11.01 L'Employeur accordera à ses salariés une pause payée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de leur période de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de leur période de travail.
- 11.02 Tout salarié qui effectue des heures supplémentaires, en semaine ou le congé hebdomadaire, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes s'il doit travailler plus de deux (2) heures.
- 11.03 Les salariés auront leur période de repas d'une heure sans paye autant que possible vers le milieu de leur journée normale de travail.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires horaires des salariés de l'unité de négociation régis par la présente convention collective apparaissent à l'Annexe "C" de la présente convention.
- 12.02 Un salarié affecté par l'Employeur à une fonction de classification inférieure pour une période temporaire reçoit son salaire régulier.
- 12.03 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant quinze heures (15.00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis à l'employé comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.
- 12.04 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T4 et TP4.

- 12.05 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01 Tout travail exécuté en sus de quarante(40) heures et ou de dix (10) heures par jour est considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux normal majoré de moitié.
- 13.02 Il n'y aura pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.
- 13.03 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures, au taux normal majoré de moitié selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.
- 13.04 Pour le temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire du temps supplémentaire:
- a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le département en procédant d'abord parmi les salariés réguliers de la classification ensuite parmi les autres salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.
 - b) S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communiquera avec les autres salariés au travail par ordre d'ancienneté et qu'il jugera aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assignera en commençant par les employés à temps partiel puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONIS

- 14.01 Les salariés qui travaillent avec l'équipe programmée du soir ou de nuit ou les deux recevront une prime de \$0.25 l'heure. l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 14.02 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul du paiement des vacances.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Les salariés auront droit à des vacances payées selon l'échelle suivante:
- La date pour l'admissibilité pour les vacances et la durée de service continu ancienneté au 1er janvier de chaque année
- a) Tout salarié qui aura moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un (1) jour par mois travaillé (avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année) payé à 4% du salaire brut gagné durant l'année.
 - b) Tout salarié qui au 31 décembre de chaque année a un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 4% du salaire brut. gagné durant l'année.
 - c) Tout salarié, qui a 31 décembre de chaque année, a deux (2) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 5% du salaire brut. gagné durant l'année.
 - d) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a cinq (5) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à 7% du salaire brut gagné durant l'année.
 - e) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année a douze (12) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% du salaire brut. gagné durant l'année.

En 1981, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1969 et le 1er juillet 1969, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

En 1982, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1970 et le 1er juillet 1970, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

- f) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 9% du salaire brut gagné durant l'année.
- g) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a vingt (20) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 11% du salaire brut gagné durant l'année.

15.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre, cependant, un salarié peut prendre ses vacances dans une période qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances sauf pendant la période comprise entre le 1er décembre et le 10 janvier sauf s'il y a entente entre l'employeur et le salarié.

15.03 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives selon leur choix. Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives, selon leur choix et l'excédent est choisi par tranche consécutive ou non consécutive d'une (1) semaine minimum après que les autres salariés auront fait leur choix.

15.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

- 15.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fin de vacances, pour des absences de maladie, accidents, congés de maternité ou pour toutes autres absences permises par la convention de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances, au 31 décembre, les vacances auxquelles il avait droit au 31 décembre précédent.

- 15.06 Le salarié qui contracte un mariage à la préférence, cette année-là, dans le choix de ses vacances.

- 15.07 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de conserver cette date ou d'accepter l'autre qui lui est offerte. Le délégué d'Union doit être présent lors d'un tel changement.

- 15.08 Le salarié qui termine son emploi a droit, lors de son départ, au paiement de ses vacances pour l'année en cours.
Le calcul de ce paiement est basé sur le nombre de mois complétés durant l'année en cours.

- 15.09 Chaque jour férié qui est énuméré à l'article 16, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de payé de plus, sous forme d'un congé mobile, à être pris après entente avec l'employeur et le salarié concerné, à une semaine d'avis minimum, sauf pendant la période s'étendant du 1er juin au 15 septembre et la période s'étendant entre le 1er décembre et le 10 janvier sauf s'il y a entente entre le salarié et l'employeur.

- 15.10 L'ancienneté prévaut dans la préparation de l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leur date de vacances avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque département.
- 15.11 L'employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 15.12 Les dates des vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement, au plus tard, le 22 avril. Ni l'employeur, ni l'employé ne peuvent changer les dates des vacances après le 7 mai sauf par entente écrite entre l'employeur et l'employé intéressé en présence du délégué d'Union.
- 15.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste des vacances, tel qu'établi en 14.12 n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.
- 15.14 Le salaire de vacances du salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

- 16.01a) Les jours suivants seront considérés comme fêtes statutaires payées: Le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, le lundi de Pâques, la fête de la Reine, St-Jean Baptiste, Confédération, l'Action de Grâces la fête du Travail, le jour de Noel, le lendemain de Noel.
- 16.02 La rémunération des jours de fêtes chômés et payés équivaldra à la rémunération d'une journée de huit (8) de travail.
- 16.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours de Fêtes, chômés et payés, énumérés au paragraphe 16.01, sera rémunéré au taux de salaire et demi en plus du paiement de la Fête.

- 16.04 Afin de bénéficier du paiement des jours de Fêtes ci-haut mentionnés, le salarié devra avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit la dite Fête; il y aura exception dans le cas d'absence prévue à la convention et aussi dans les cas prévus d'absence de maladie et d'accidents de pas plus de quinze (15) jours, soit avant ou après la Fête.
- 16.05 Lesalarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de 0.004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

ARTICLE 17 -CONGES SPECIAUX

- 17.01 L'Employeur accorde aux salariés desjours de congés payés à l'occasion du décès de parents, de la façon suivante:
- 5 jours : conjoint - enfant
 - 3 jours : père, mère, frère, soeur.
 - 1 jour : grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille, beau-père, belle-mère.
- 17.02 Naissance ou adoption- Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance ou adopte un enfant, a droit à un jour entier de congé payé dans les trois semaines (3) de la naissance.
- 17.03 Le salarié a droit à un jour (1) de congé additionnel non payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés, personnes citées au 17.01 et qui ont lieu à plus de 100 milles ou 160 kilomètres de son domicile.
- 17.04 Le salarié a droit à un congé payé de (1) jour à l'occasion de son mariage, du mariage de son enfant, de son frère, sa soeur.
- 17.05 Dans les cas des congés prévus au 17.01, le salarié ne peut réclamer que les seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.
- 17.06 Le salarié n'a droit aux congés prévus à l'article 17.01 que s'il assiste aux funérailles du défunt.

ARTICLE 18 - SECURITE SOCIALE

18.01 L'employeur doit entretenir l'établissement tous les lieux de travail de façon à assurer la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

18.02 Continuité de salaires en cas d'incapacité occasionnelle: Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autres motifs.

L'incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie d'une absence de un (1) à cinq (5) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Sept (7) jours par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année..

Eligibilités:

12 mois de service.

Paielements:

- a) Le plein montant du salaire brut du salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er janvier de chaque année.
- c) Pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient salarié à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année en cours, avec sa paie de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier à celui de salarié à temps partiel. selon le cas.
- d) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiements:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence, dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa programmation de travail, il doit donner les renseignements suivants:

18.02 d) (suite)

a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail, maladie, deuil, etc.

b) La durée approximative de son absence.

c) ~~Dans le cas d'absence pour autres motifs que la maladie ou autres urgences, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant, au moins, une (1) semaine à l'avance.~~

B. J. J.
PS *98B*

d) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte, selon son médecin personnel, à reprendre ses fonctions normales en autant qu'il en avise le gérant de son établissement ou son remplaçant le jeudi précédent la semaine de son retour projeté, sinon, l'Employeur doit maintenir les prestations des salaires et tous les autres avantages de l'assurance.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit le paiement pour la balance des heures programmées, la journée de l'accident, sans déduire son crédit de la journée d'absence occasionnée.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la commission des accidents de travail, jusqu'à concurrence des premiers 5 jours programmés suivant l'accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnels.

- 18.05
- a) Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective, tel que décrit à l'annexe pendant la durée de la présente convention collective.
 - b) L'Employeur s'engage à défrayer 50% de la prime requise pour le dit régime d'assurance collective, et le salarié, 50%.
 - c) L'employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer l'assureur choisi la prime due.
 - d) L'employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime aux salariés réguliers pendant les heures de travail.
 - e) Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.
 - f) Les copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié.

18.06 Les salariés qui tombent sous la juridiction de la commission des accidents du travail reçoivent, hebdomadairement, de l'employeur, l'indemnité prévue par la commission des accidents du travail et le salarié doit rembourser à l'employeur tous les montants perçus par la commission.

18.07 a) Le comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux représentants de l'employeur et de deux salariés désignés par l'union, les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, s'il y a lieu et l'employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible, les recommandations du dit comité. Ce comité est établi aux frais de l'employeur.

b) L'employeur informe tous les salariés des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

c) L'union accepte la responsabilité de secourir l'employeur dans les recommandations du comité de sécurité, si ces recommandations sont solidaires aux salariés.

d) L'employeur doit faire en sorte que le comité soit informé, aussitôt que possible, de tout accident de travail.

ARTICLE 19- FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires comme juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

b) Un salarié est convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible, il ne subira pas de perte de salaire, cependant, il lui appartiendra de prouver que l'absence pour le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

1902 Le salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales excepté dans les cas où le salarié est directement ou personnellement responsable de l'émission d'une convocation par subpoena et ce, non en raison de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES

20.01 BUANDERIE ET UNIFORME

L'Employeur fournit à chaque salarié régulier qui a acquis un minimum de ~~six~~ six (6) d'ancienneté les vêtements de travail selon la liste suivante:

Bouchers: a) 2 paires de pantalon, une paire de bottines (maximum 1 paire par année) 2 chemises.

Camionneurs: b) 3 paires de pantalon, 2 chemises d'été, 2 chemises d'hiver, 1 coupe-vent d'été, un coupe-vent d'hiver. *une paire bottine (maximum 1 par année)*

L'Employeur s'engage à remplacer, au besoin, les vêtements de travail des salariés.

20.02 L'Employeur convient en outre de fournir et d'entretenir à ses frais les autres vêtements et utilités requis pour le travail.

20.03 Repas.
Tout salarié qui exécute un travail quelconque à l'extérieur de l'entreprise a droit sans qu'il ait à fournir un reçu, au remboursement des frais de nourriture comme suit:

DU 01/05/81 AU 30/04/82

Déjeuner : \$2.25
Dîner : \$ 4.25
Souper : \$ 4.25

DU 01/05/82 Au 30/04/83

Déjeuner : \$ 2.50
Dîner : \$ 4.50
Souper : \$ 4.50

Dans le cas des camionneurs de l'extérieur, ils auront une (1) heure allouée pour le diner et une demi-heure (1/2) pour le déjeuner et le souper et ces périodes de temps seront enlevées du nombre d'heures travaillées en autant qu'ils auront travaillé avant sept (7) heures a.m. pour ce qui est du déjeuner

et en autant qu'ils soient à l'extérieur de la ville après dix-huit (18) heures dans le cas du souper.

Si le parcours ne permet pas au camionneur de ville de revenir à l'entrepôt pour midi, il a droit à un repas payé.

ARTICLE 21-DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective entre en vigueur le 4 mai 1981 et le demeure jusqu'au 2 mai 1983.

Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

SIGNE A SHERBROOKE, 28 JOUR DE *avril* DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & ALIX LTEE

Jean Guy Raymond
Robert Lurache

UNION DES BOUCHERS ET DES
CAMIONNEURS DE THOMPSON & ALIX LTEE

Eliot Leduc
Donald Roy
André Mougear

ANNEXE "A"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

ET

L'UNION des BOUCHERS et CAMIONNEURS de

THOMPSON & ALIX LTEE

Sujet: Régime d'Assurance collective

1. Une assurance-vie égale à une (1) fois le salaire annuel au \$1,000.00 le plus élevé.
Une (1) fois le salaire annuel au \$1,000.00 le plus élevé pour décès et/ou mutilation accidentelle.
2. Une assurance-salaire égale à 66 2/3% du revenu hebdomadaire brut payable dès la première journée en cas d'accident, et dès la huitième journée en cas de maladie, et payable pendant une période de cent quatre-vingts (180) jours sans maximum de l'assurance-chômage.
3. Un régime d'hospitalisation pour la chambre semi-privée au Canada et des frais remboursables à cent pourcent (100%), moyennant une franchise de \$25.00, pour les médicaments, chambre d'hôpital hors du Canada et les frais inhérents à des soins médicaux et chirurgicaux hors du Canada, les frais d'ostéopathe, naturopathe, podiatre, chiropraticien, l'ambulance, les diverses locations, le psychologue, l'infirmière privée et les frais de radiologie et analyses de laboratoire.
4. Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective tel que décrit ci-haut pendant la durée de la présente convention collective.
5. Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà acquis.

ANNEXE "A" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE

ET

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

6. L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pourcent (50%) de la prime requise par le dit régime d'assurance collective, et le salarié, cinquante pourcent (50%).
7. L'Employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer à l'assureur choisi la prime due.
8. L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime, aux salariés réguliers pendant les heures de travail.
9. Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.
10. Des copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié régulier.
11. Une copie officielle de la police-maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à la signature de la présente convention collective à l'Union, et le dit régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

SIGNE A SHEBROOKE, 28 JOUR DE avril DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & ALIX LTEE

Geon Guy Raymond
Robert Lusselle

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

Georges Lusselle
Donald Roy
André Mongeau

ANNEXE " B "

LETTRE D' ENTENTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LTEE
(DIVISION DES VIANDES)

ET

L'UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS DE
THOMPSON & ALIX LTEE

SUJET: Déménagement des opérations de la division des viandes du
45 Radisson au 2525 rue Roy.

Par les présentes, les parties conviennent ce qui suit:

Les nouveaux locaux qui logeront la division des viandes
sont couverts et régis par la présente convention collective
comme si les nouveaux locaux y étaient nommés, lesquels
nouveaux locaux deviennent par le fait même, parties à
toute procédure s'y rapportant aux lieux et place de
l'établissement précédent.

De même, les parties conviennent que les salariés travaillant
à l'établissement situé au 45 Radisson à Sherbrooke, province
de Québec, ont le premier choix en vue d'être transférés
progressivement et ou en bloc dans les nouveaux locaux, sans
interruption d'emploi et ou perte de salaire, d'ancienneté
et ou de droits et ou privilèges acquis et ce, à la même
classification et ou même poste que celle et ou celui qu'il
occupait à l'établissement précédent.

SIGNE A SHERBROOKE, 28 JOUR DE *avril* DE L'ANNEE

MIL NEUF CENT QUATRE VINGT UN

THOMPSON & AIX LTEE

Jean Guy Raymond
Robert Laroche

UNION DES BOUCHERS ET DES CAMIONNEURS
DE THOMPSON & ALIX LTEE

Gérard Gendreau
Donald Roy
André Mongeau

ANNEXE " C "

Classifications et échelles minimales des taux de salaires horaires pour la durée de la convention et dates de leur entrée en vigueur.

Classe 1 Bouchers et Camionneurs.

	1 Mai 1981	1 Novembre 1981	1 Mai 1982	1 Novembre 1982
Début	\$ 6.70	\$ 7.00	\$ 7.40	\$ 7.80
6 mois	7.20	7.50	7.90	8.30
12 mois	7.60	7.90	8.30	8.70
18 mois	7.90	8.30	8.60	9.00
24 mois	8.40	8.70	9.10	9.50

Classe 2 Commis et Entrepôts.

	1 Mai 1981	1 Novembre 1981	1 Mai 1982	1 Novembre 1982
Début	\$ 6.30	\$ 6.60	\$ 7.00	\$ 7.40
6 mois	6.80	7.10	7.50	7.90
12 mois	7.10	7.40	7.80	8.20
18 mois	7.50	7.80	8.20	8.60
24 mois	7.90	8.20	8.60	9.00

ANNEXE " D "

LISTE D'ANCIENNETE (Salariés Réguliers)

NOM	ANCIENNETE	CLASSIFICATION
Gendreau Gérard	12-06-78	Boucher
Mongeau André	04-04-80	Camionneur
Roy Donald	09-06-80	Boucher
Groulx Michel	16-06-80	Commis-Entrepôt
Lemieux Guy	21-07-80	Camionneur
Caron Gérald	11-08-80	Commis-Entrepôt
Lavallée Claude	21-10-80	Camionneur
Roy Mario	12-11-80	Boucher

LISTE D'ANCIENNETE (Salariés à temps partiel)

Chouinard Benoit	05-01-81	Boucher
Mongeau Yvon	09-02-81	Camionneur