

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 1 1 1 0 4 8

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	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 14561-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-04-07		81-04-16		81-04-07	82-08-31	52

Association	Employeur
☒ Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 625 4645, rue d'Iberville Montréal, H2H 2L9 Att: Carole Desjardins, Sec.	☐ Déposant Gerard Fugere Limitée Saint-Stanislas Cité de Champlain P. Québec G0X 3E0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs.

Région	04-03	Activité	1011 (5)	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	----------	-------------	------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
Signature <i>Carole Desjardins</i> Date 81-11-05

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

du 1er juin 1980 au 31 août 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: GERARD FUGERE LTEE
St-Stanislas (Champlain)
Québec

et/ou son ou ses successeurs,

ci-après désignée comme étant "la Compagnie";

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, affiliée à la
Fédération Américaine du Travail - Congrès des
Organisations Industrielles (FAT-COI) ainsi qu'au
Congrès du Travail du Canada (CTC) (ou son succes-
seur par suite d'une fusion ou d'une affiliation)
pour et au nom de la section locale 625, repré-
sentant les employés de Gérard Fugère Ltée, St-
Stanislas (Champlain), Québec,

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

'81 AIR 16 10 36

PAR MESSAGE

du 1er juin 1980 au 31 août 1982

PREAMBULE

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

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

ARTICLE 1DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 2RECONNAISSANCE DE L'UNION

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

ARTICLE 3

UNITE DE NEGOCIATION

3.01

Employés bénéficiant de la convention:

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

3.02

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

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

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

3.03

Représentants de la direction:

La Compagnie fournira à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres et des surveillants ainsi que leur juridiction respective. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.

A la signature des présentes, monsieur Jean-Marc Fugère agit comme surintendant de production; monsieur Jérôme Légaré agit comme contremaître; monsieur Massicotte agit comme vendeur, au contrôle de la qualité et à l'expédition. Monsieur Massicotte peut continuer à travailler tel que la pratique établie dans le passé, et messieurs Légaré et Fugère peuvent continuer à remplacer les employés absents.

ARTICLE 4

SECURITE SYNDICALE

4.01

Retenue syndicale:

Sur réception d'une autorisation écrite signée par les employés, la Compagnie déduira de la paye desdits employés:

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

4.02

Membres:

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

4.03

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

4.04

Remise des retenues:

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

4.05

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

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

*biens
par le Secrétaire
provincial de l'Union*
JMF
(37)

ARTICLE 5

REGLEMENT DES GRIEFS

5.01

Objet:

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

5.02

La Compagnie reconnaît les délégués:

L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie à reconnaître les délégués qui seront des employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie, par écrit, de tout changement dans cette liste.

5.03

Comité des griefs:

L'Union s'engage aussi à nommer ou élire un comité des griefs composé d'employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des griefs qui ne pourraient être réglés à la première étape décrite à la section 5.04 ci-dessous. Le comité des griefs devra comprendre un maximum de trois (3) membres incluant le délégué en chef. Une liste des membres du comité des griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

5.04

Etapas des griefs:

Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

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

2ième étape: Entre le comité des griefs et la direction de l'usine. Le grief à cette étape doit être présenté par écrit. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un employé) peut participer à cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un comité d'arbitrage conformément à la section 5.06 de cet article.

S'ils le désirent, ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés ayant un grief pourront être présents aux rencontres décrites aux deux (2) étapes ci-haut mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision, à l'une des étapes ci-haut mentionnées, cette décision est finale et lie les parties.

5.05

Assemblée du comité des griefs:

Les assemblées du comité des griefs seront tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise, après entente entre la direction de l'usine et le délégué en chef. La Compagnie paiera les membres du comité des griefs, l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, à leur taux régulier pour le temps écoulé à l'assemblée du comité des griefs avec les représentants de la direction. Lorsque la Compagnie rencontre les membres du comité des griefs en dehors des heures régulières de travail, les employés affectés seront payés à leur taux applicable.

NOTE:

Aux fins de cet article, "jours ouvrables" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article 14.

5.06

Comité d'arbitrage:

Si un règlement n'est pas convenu par la procédure ci-dessus, le grief sera référé par l'Union ou par la Compagnie à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie, et un troisième agissant comme président, choisi après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.

Sur réception du nom du membre choisi par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nommera son représentant.

Si cette dernière ne nomme pas son représentant en dedans de deux (2) semaines, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la Province de Québec de nommer le représentant de l'autre partie. Si une entente n'est pas convenue en dedans d'une (1) semaine, quant à la nomination du troisième membre, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la Province de Québec de le nommer.

Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief ne sera défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité technique (sauf dans le cas où un grief n'aurait pas été soumis à la procédure de griefs conformément à l'article 5) et le comité d'arbitrage aura pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

Une décision de la majorité du comité d'arbitrage sera considérée comme une décision du comité. En rendant sa décision, le comité sera assujetti aux dispositions de cette convention. Les décisions rendues par un comité d'arbitrage seront finales et lieront les parties en cause. La Compagnie et l'Union conviennent de défrayer chacune une part égale des dépenses encourues, s'il y a lieu, en raison de l'emploi du troisième membre du comité d'arbitrage.

5.07

Violation de la convention:

Tout différend entre l'Union et la Compagnie provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre, à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. A ce sujet, les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à la procédure de grief.

5.08

Grief au sujet des salaires:

Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un employé est réglé et que le résultat d'un tel règlement provoque une augmentation dans le taux de salaire d'un employé, l'augmentation sera payée rétroactivement à la date de la soumission du grief écrit à la Compagnie. Trois (3) jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire, après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la section 5.04.

Si un employé le désire, il peut être accompagné de son délégué ou du délégué en chef à l'occasion d'une entrevue en présence d'un représentant de la direction. Si l'employé est un délégué, il peut être accompagné du délégué en chef ou d'un officier de l'Union.

5.09

Congédiement, suspension ou mise à pied:

Si un employé est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit, ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il doit soumettre un grief par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant son départ ou, si le grief est présenté par le délégué, dans les trois (3) jours ouvrables de la date de réception de l'avis de la part de la Compagnie. Ce grief procédera à partir de la deuxième (2ième) étape.

Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage, la décision du comité sera assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie:

- a) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.

- c) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage sans aucune rémunération pour le temps perdu.
- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi de l'employé sera maintenue par le comité d'arbitrage.

Lorsque la décision de la direction a pour effet de discipliner un employé (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure de grief ou lorsqu'un comité d'arbitrage aura sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'article 5, il sera fait abstraction du fait que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié, et le comité d'arbitrage aura à décider si l'employé doit être suspendu ou congédié. Il est cependant convenu que dans certains cas de suspension ou de congédiement, il peut s'avérer nécessaire et pratique de donner effet à la décision de la direction avant de soumettre le grief.

La Compagnie avisera par écrit le jour même le délégué en chef ou son représentant désigné, du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied d'un employé. Cet avis décrira la raison pour laquelle l'employé est congédié, suspendu ou mis à pied.

5.10

Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:

Si un employé croit qu'il a un grief, il devrait soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 5.04, ci-haut. Dans l'intervalle, il devrait essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci, par un officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on devra tenir compte de l'habileté de l'employé à accomplir le travail demandé.

5.11

Discussion entre délégué et contremaître:

Un délégué de l'Union ou en son absence le délégué en chef peut discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être de son département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion aura lieu à un moment compatible avec les opérations du département.

5.12

La Compagnie reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers ont des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union et qu'ils doivent parfois laisser leur travail afin d'enquêter et de voir au règlement des griefs ou de discuter avec la gérance d'autres sujets concernant les employés. L'Union reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers sont des employés de la Compagnie, et que comme tels ont des tâches à accomplir pour la Compagnie. Lorsqu'il devient nécessaire aux délégués, au délégué en chef ou aux officiers de laisser leur travail afin de s'occuper des affaires ci-haut mentionnées, ils en aviseront leur contremaître aussi à l'avance que possible et des arrangements seront faits par ce dernier afin qu'ils puissent laisser leur travail sans perte de salaire aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure suivant la demande à cet effet.

5.13

En accord avec le Code du Travail de la Province de Québec, il est convenu qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention, et que les employés ne pourront faire la grève ni participer à des ralentissements de travail ou arrêts de travail, ni entraver les opérations de l'usine.

ARTICLE 6SALAIRES

- 6.01 A compter du 1er décembre 1980, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation d'un dollar (\$1.00) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés d'un dollar (\$1.00) l'heure et les taux d'embauchage sont de six dollars (\$6.00) l'heure.
- 6.02 A compter du 1er juin 1981, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés de cinquante cents (\$0.50) l'heure et les taux d'embauchage sont de six dollars cinquante (\$6.50) l'heure.
- 6.03 A compter du 1er décembre 1981, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés de cinquante cents (\$0.50) l'heure et les taux d'embauchage sont de sept dollars (\$7.00) l'heure.

ARTICLE 7RETROACTIVITE

- 7.01 En guise de rétroactivité, un montant de cinquante cents (\$0.50) l'heure est payé aux salariés encore à l'emploi de la Compagnie au 1er décembre 1980, au prorata des heures ~~travaillées~~ entre le 1er juin 1980 et le 30 novembre 1980.

payés
JM FJ

ARTICLE 8PRIMES D'EQUIPE

- 8.01 Les employés qui travaillent sur des équipes commençant entre midi (12h00) et six heures a.m. (6h00) recevront une prime horaire de vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 9FETES PUBLIQUES

- 9.01 La Compagnie paiera à tous les employés le nombre d'heures de leur journée normale de travail, qu'ils travaillent ou non, pour chacune des fêtes publiques ci-après mentionnées:

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
~~Vendredi Saint~~ *Lundi de Pâques* *② JMF*
 St-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël
 Lendemain de Noël
 Anniversaire de naissance de l'employé.

- 9.02 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi, la Compagnie convient de payer aux employés une journée additionnelle de paye ou de déplacer la fête, selon les exigences du commerce et après un accord préalable des parties, tel que prévu à cet article, incluant, s'il y a lieu, les primes d'équipe.
- 9.03 Si l'un de ces jours fériés survient un dimanche, le lundi suivant ou le vendredi précédent sera observé suivant entente entre les parties. Si le lundi est également un jour férié, le mardi sera observé en lieu du lundi.
- 9.04 Lorsqu'un employé volontairement travaille lors d'un jour férié, il sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié en plus du paiement pour le jour férié.
- 9.05 Les employés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié n'auront droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que l'employé n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter ou n'ait été absent subitement pour cause de maladie ou pour toute autre raison valable, indépendante de sa volonté.
- 9.06 Les employés absents pour cause de maladie recevront la différence entre le montant reçu à titre d'indemnité hebdomadaire et leur journée régulière de paye pour les jours fériés survenant au cours de la période où ils reçoivent les indemnités de l'assurance.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Neuf (9) heures par jour (du lundi au jeudi inclusivement), et cinq heures et demie (5½)

le vendredi (cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981) constitueront la journée régulière normale de travail, et quarante-et-une heures et demie (41½) par semaine (quarante-et-une (41) heures à compter du 1er juin 1981) constitueront la semaine régulière normale de travail.

10.02

Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour sont de 7h00 a.m. (début) à 5h00 p.m. (arrêt) (du lundi au jeudi inclusivement), et de 6h30 a.m. (début) à midi (12h00) (arrêt) le vendredi (à compter du 1er juin 1981 l'arrêt sera à 11h30 a.m.).

Il y aura un arrêt d'une (1) heure pour le dîner, non payée.

Pour équilibrer la chaîne de production *JMF Du plancher d'abattage* l'horaire de certains employés peut être devancé ou retardé de plus ou moins une (1) heure.

10.03

La cédule des heures pour les employés autres que ceux qui travaillent les cédules ci-dessus mentionnées, seront convenues entre la Compagnie et l'Union et seront d'une durée minimum de trois (3) mois. La cédule des heures pour ces employés sera définie à l'Appendice "A", Cédules des heures, qui fait partie de cette convention.

10.04

Sauf pour les camionneurs et les employés de maintenance, tout temps travaillé en excès de neuf (9) heures par jour, du lundi au jeudi, et en excès de cinq heures et demie (5½) le vendredi (en excès de cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981), et tout temps travaillé en dehors de la cédule des heures décrites aux sections 10.01 et 10.02 qui précèdent ou en dehors de la cédule des heures convenue entre l'Union et la Compagnie et définie à l'Appendice "A", Cédule des heures, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie (1½) le taux régulier. Lorsqu'on demande aux employés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation sera sur une base volontaire. Lorsqu'il est demandé aux employés de travailler du temps supplémentaire, l'Union s'attend que ceux-ci coopèrent avec la Compagnie.

La Compagnie s'efforcera de distribuer l'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les employés accomplissant régulièrement le même genre de travail dans l'usine de la Compagnie.

Les camionneurs et les employés de maintenance bénéficient d'un horaire flexible et ils sont

JMF
(Signature)

payés en temps supplémentaire après quarante-et-une heures et demie (41½) par semaine (après quarante-et-une heures (41) à compter du 1er juin 1981).

LMF
②

10.05

Travail du dimanche:

Temps double sera payé aux employés qui travailleront le dimanche.

10.06

Travail du samedi:

Une fois et demie (1½) le taux régulier sera payé aux employés pour le travail accompli le samedi.

10.07

Temps double:

Si par nécessité un employé travaille plus de trois (3) heures au-delà de ses heures régulières, à la fin de sa journée régulière de travail, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.

10.08

Garantie du samedi, dimanche et jours fériés:

Un employé spécialement appelé au travail ~~en~~ ~~temps supplémentaire~~ un samedi, un dimanche ou un jour férié, recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable.

LMF
②

10.09

Lorsque la Compagnie et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail, ou d'établir une nouvelle cédule, les employés concernés recevront un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables incluant les fêtes publiques et de plus la mise en vigueur de cette cédule modifiée, changée ou nouvelle coïncidera avec le début de la semaine de calendrier.

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

LMF
②

ARTICLE 11

GARANTIE HEBDOMADAIRE

11.01

- a) La Compagnie convient de garantir à chaque employé une paye de quarante-et-une heures et demie (41½) (quarante-et-une heures après le 1er juin 1981) au taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions qui suivent.

Le travail supplémentaire de même que les primes ne seront pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

- b) L'Union convient et la Compagnie s'attend à ce que tous les employés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui pourraient leur être assignées. Si un employé refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie sera relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par cet employé.
- c) Lorsqu'un employé est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée, lorsqu'il est normalement cédulé ou appelé au travail, sa garantie sera diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- d) Un employé embauché après le premier jour de la semaine de paye aura comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des heures de travail garanties, divisées proportionnellement entre les heures de travail cédulées.
- e) La garantie sera la même dans les semaines où surviennent des jours fériés que dans les autres semaines. La paye reçue pour les jours fériés sera considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement).

11.02

Tous les employés à taux hebdomadaire qui reçoivent leur avis de mise à pied auront droit à un avis minimum de deux (2) jours et à leur paye régulière pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et pour la semaine durant laquelle l'avis se termine.

Les employés à taux horaire, lorsque mis à pied, auront droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite ci-dessus pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et pour la semaine durant laquelle l'avis se termine.

Note: Lorsque les avis de mise à pied sont ^{explication} *IMF* ²⁷ signifiés aux employés et qu'à l'expression de ces avis les employés ne sont pas mis à pied, et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

ARTICLE 12

GARANTIE - URGENCE

12.01

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

ARTICLE 13

GARANTIE - JURE - TEMOIN

13.01

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

ARTICLE 14

ABSENCES PAYEES

14.01

Lors du décès du conjoint de l'employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été payé jusqu'à concurrence de quatre (4) jours précédant et incluant le jour des funérailles ou au plus tard trois (3) jours suivant le jour des funérailles.

14.02

Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été

payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours précédant et incluant le jour des funérailles ou pas plus tard que deux (2) jours suivant le jour des funérailles.

- 14.03 Aux fins de cette clause, famille immédiate signifie ce qui suit: mère, père, soeur, frère, enfant, belle-mère, beau-père, demi-soeur, demi-frère.
- 14.04 Les employés auront droit à un congé payé d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'une belle-soeur, d'un beau-frère, des grands-parents et des petits-enfants.
- 14.05 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie pourra exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-dessus mentionnés. Les employés donneront un avis préalable de telles absences.
- 14.06 Les absences ci-dessus mentionnées ne sont pas payées si ces jours correspondent à des jours fériés, des jours de vacances ou des jours de congé sans solde.
- 14.07 La Compagnie accordera un congé payé d'un (1) jour lors de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 15

PERIODES DE REPOS

- 15.01 La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi. Les parties conviennent que les employés bénéficiant de ces périodes de repos de dix (10) minutes devront être de retour à leur travail en dedans de quinze (15) minutes du son de la première cloche.

Il ne sera pas demandé à un employé de travailler plus de deux heures et demie (2½) après le temps cédulé pour le début du travail sans une période de repos de dix (10) minutes, ni plus de deux heures et demie (2½) après la période pour le repas sans cette période de repos. Un employé qui doit travailler en temps supplémentaire en continuité après l'expiration de sa cédule d'heures régulières aura droit à dix (10) minutes payées pourvu que la section 15.01 ne s'applique pas.

15.02

Période de repos en temps supplémentaire:

Les employés qui travaillent en temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de dix (10) minutes à toutes les deux (2) heures pourvu que ces périodes ne coïncident pas avec une période de repas.

ARTICLE 16ALLOCATION DE REPAS

16.01

Allocation pour premier repas:

Il ne devra pas être demandé aux employés de travailler plus de cinq (5) heures (cinq heures et demie (5½) le vendredi) ou plus d'une heure et demie (1½) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas.

Si les employés doivent travailler après le premier repas, la Compagnie fournira ou paiera le deuxième repas et allouera trente (30) minutes au taux en vigueur pour cette période de repas. Lorsqu'ils ont travaillé plus d'une heure et demie (1½) de temps supplémentaire, du lundi au jeudi inclusivement, les employés ont droit aux bénéfices ci-dessus mentionnés.

16.02

Allocation pour second repas:

Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, la Compagnie paiera un autre repas et un autre trente (30) minutes au taux en vigueur sera alloué pour ladite période de repas. La somme allouée pour le repas sera de quatre dollars (\$4.00) (\$4.50 à compter du 1er septembre 1981).

ARTICLE 17SECURITE ET SANTE

17.01

La Compagnie adoptera les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi et fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des employés.

17.02

L'employeur reconnaîtra deux (2) membres de l'Union comme membres du comité de sécurité. L'Union avisera par écrit l'employeur du nom de ces délégués.

17.03

La Compagnie prévoira que des personnes qualifiées et responsables (Ambulanciers St-Jean) soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux employés blessés au travail et adoptera des mesures adéquates pour donner des soins médicaux aux employés.

ARTICLE 18VETEMENTS DE TRAVAIL

18.01

La Compagnie maintiendra sa pratique de fournir et de laver tous les vêtements blancs. La Compagnie fournira les manteaux thermiques, les tabliers et manchettes en toile huilée, les chapeaux de sécurité, les filets, les gants ainsi que les bottes de caoutchouc requises pour le travail.

Si la Compagnie décidait d'exiger que les employés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournira, les lavera ou les nettoiera à sec, selon le cas.

ARTICLE 19UNIFORMES POUR CAMIONNEURS

19.01

Les uniformes des camionneurs sont défrayés à part égale par l'employeur et l'employé. Cet uniforme comprend un pantalon et un veston (jacket).

ARTICLE 20OUTILS DE TRAVAIL

20.01

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

ARTICLE 21RENOUVELLEMENT DES LICENCES

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

ARTICLE 22AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 22.01 L'aiguisage des outils se fera durant les heures de travail, par un salarié désigné.

ARTICLE 23AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

- 23.01 La Compagnie autorise les officiers de l'Union qui sont des employés de la Compagnie à afficher des avis d'assemblées de l'Union ou tout autre avis intéressant les membres de l'Union sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet.
- 23.02 Copie des avis qui seront affichés sur les tableaux sera remise au surintendant de l'usine.

ARTICLE 24ANCIENNETE

- 24.01 Définition de l'ancienneté:

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

- 24.02 Les employés qui, antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le sont ultérieurement à des tâches exclues de l'unité de négociation et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert.

24.03

Application de l'ancienneté:

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

Note: "Délai raisonnable" sera considéré comme signifiant une période allant de quatre (4) semaines à six (6) semaines. Cependant, lors de la mise en opération d'un nouveau département où plusieurs employés sans expérience sont transférés en même temps à une nouvelle tâche, cette période peut aller jusqu'à trois (3) mois.

24.04

Période de probation:

Durant une période de probation de trois (3) mois de service après l'embauchage, les nouveaux employés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après ~~soixante (60) jours travaillés~~ ^{trois (3) mois de service} ils deviendront des employés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage. JMF
(5)

Cependant, un salarié absent pendant plus d'une (1) semaine au cours de sa période de probation, devra compléter ladite période de probation à son retour au travail avant d'acquérir ses droits d'ancienneté.

24.05

Interruption de l'ancienneté:

L'ancienneté d'un employé pourra être considérée comme rompue, avec tous ses droits annulés et sans aucune obligation de le réembaucher, lorsqu'il:

- a) quitte volontairement le service de la Compagnie (un employé absent pendant deux (2) jours consécutifs sans raison valable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie, peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré);

- b) est renvoyé pour juste cause;
- c) néglige d'aviser la Compagnie en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier, et;
- d) néglige de retourner au travail à la date convenue;
- e) dépasse la limite de temps prévue à la section ~~25.06~~ ^{24.06} qui suit.

24.06

Limite de temps pour rappels:

La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

<u>Durée de l'emploi</u>	<u>Limite de temps</u>
plus de trois (3) mois.	temps équivalant à la durée de leur emploi jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

24.07

Ancienneté pendant les mises à pied:

Un employé retournant au travail en dedans de la limite de temps fixée pour les rappels conservera l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied mais n'accumulera pas d'ancienneté pour la période de sa mise à pied.

24.08

Réembauchage des employés réguliers:

Un employé ayant plus de trois (3) mois de service, réembauché en dedans d'une (1) année recevra le crédit de son ancienneté.

24.09

Positions vacantes:

- a) Une description sommaire de toutes les positions vacantes permanentes et de toutes vacances temporaires excédant trois (3) semaines, sera affichée au cours de la journée où survient la vacance sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables et la préférence sera donnée aux employés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 24.03 de cet article.

L'employé choisi devra intégrer son nouveau poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier jour de l'affichage, à moins d'entente contraire.

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

JMF (J)

- 24.10 Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remettra à l'Union locale, tous les six (6) mois, une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.
- 24.11 Mises à pied et rappels:
Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, la Compagnie remettra au délégué en chef de l'Union une liste des noms des employés qui seront mis à pied ou rappelés.
- 24.12 Les employés ont droit à un avis écrit de mise à pied sur la base d'un (1) jour ouvrable pour chaque six (6) mois entiers de service, mais avec un avis minimum de deux (2) jours ouvrables et un maximum de cinq (5) jours d'avis ou de paye en lieu d'avis.
- 24.13 Congé pour activités syndicales:
Les employés, n'excédant pas deux (2), choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, pourvu que l'absence de ces employés n'affecte pas déraisonnablement les opérations de l'entreprise. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de cinq (5) jours ouvrables avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.
- 24.14 Congé sans solde:
Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si l'employé invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.

24.15

Absence pour cause d'accident ou de maladie:

Si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non industriel, pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 24.06 de cette convention mais n'excédant pas deux (2) ans, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

~~Un employé élu au gouvernement municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, aura droit à un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. Sur un avis d'une (1) semaine de son désir de retourner au travail, cet employé aura droit à la tâche qu'il occupait antérieurement ou à une autre à salaire équivalent, et il accumulera son ancienneté pendant son absence. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit d'une (1) semaine avant l'expiration de cette convention.~~

JMF
(37)

24.16

Mise à pied et rappel en maladie:

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

24.17

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

24.18

Les employés absents en vertu de la Loi des Accidents du Travail continueront à accumuler l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils reçoivent des prestations hebdomadaires.

24.19

Congé pour travail au service de l'Union:

Un (1) employé qui est élu ou nommé à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter ~~TCAR~~ auprès du Congrès du Travail du Canada, pourra obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme. En dedans d'un (1) mois de son avis de retour au travail pour la Compagnie, il sera réinstallé, sujet à son ancienneté, à la tâche qu'il détenait précédemment ou à une autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche. L'employé bénéficiant d'un tel congé accumulera l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conservera l'ancienneté qu'il possédait au moment où ce congé lui fut accordé.

TUAC
JMP
(30)

24.20

Congé pour fonctions publiques:

La Compagnie accordera aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au Parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits employés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches. Les employés bénéficiant d'un tel congé accumuleront l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.

ARTICLE 25VACANCES

25.01

Vacances calculées au 1er mai:

Les vacances seront basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er mai, chaque employé aura droit à des vacances avec paye calculée comme suit:

25.02

Premières vacances:

Les employés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excédera pas dix (10) jours ouvrables avec 4% de leurs gains totaux comme paye de vacances pour chaque semaine de service accumulé au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

25.03

Echelle de vacances:

Pour les vacances subséquentes, les employés recevront les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

-10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines	4%
-5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines	6%
-12 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines	8%
-20 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines	10%.

Toutefois, en 1981, la quatrième (4ième) semaine sera accordée après onze (11) années de service, et la cinquième (5ième) semaine après dix-neuf (19) ans de service.

25.04

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

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

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

Le fait de recevoir des bénéfices de maladie ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail, ou d'avoir été absent avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et l'employé comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les employés

qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées recevront deux pour cent (2%) de leurs gains totaux pour chaque semaine de vacances accumulées au premier (1er) mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie créditera une semaine normale de quarante-et-une heures et demie ($41\frac{1}{2}$) (quarante-et-une (41) heures à compter du 1er juin 1981), en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées. Dans les cas d'absences avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours, la Compagnie créditera neuf (9) heures de travail (du lundi au jeudi inclusive-ment) et cinq heures et demie ($5\frac{1}{2}$) (cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981) de travail le vendredi en lieu de chaque jour d'absence avec permission.

25.05

Les employés ayant dix (10) mois ou plus de service au 30 avril auront droit de prendre leurs vacances durant la période commençant le 1er juin et se terminant la deuxième (2ième) semaine de septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-dessus mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un employé qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée, prendra ses vacances à une date convenue entre la Compagnie et l'employé.

Les employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix de la date de leurs vacances. La liste des vacances sera affichée au plus tard le 1er mai, après quoi il n'y aura plus de changement dans cette liste.

25.06

Lors de la cessation de l'emploi d'un employé, celui-ci aura droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura

pas utilisé suivant l'application des articles 25.02 et 25.03.

25.07

Aucune accumulation de vacances:

Chaque employé devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Les employés qui complètent leur cinquième (5ième), onzième (11ième), douzième (12ième), dix-neuvième (19ième) ou vingtième (20ième) année de service après le 1er mai et avant la fin de l'année de calendrier seront éligibles à la troisième (3ième), quatrième (4ième) ou cinquième (5ième) semaine de vacances, respectivement, lorsqu'ils auront complété les années de service requises conformément aux dispositions de la section 25.03 de cet article. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

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

25.08

Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 9, section 9.01, surviennent pendant la période de vacances d'un employé, la Compagnie accordera à l'employé concerné une journée compensatoire de congé payé ou fera le paiement prévu à l'article 9 pour chacun des jours fériés, selon le choix de l'employé.

Lorsqu'une journée compensatoire de congé est accordée, la date de cette journée sera convenue entre l'employé affecté et la Compagnie, et sera prise en dehors de la période des vacances stipulée à la section 25.05 de cet article.

Si l'employé doit recevoir une journée compensatoire de congé payé, cette journée sera prise à une date convenue entre la Compagnie et l'employé. Si par la suite l'employé travaille la journée qui avait été convenue comme étant la journée compensatoire de congé, ce travail sera considéré comme ayant été effectué lors d'un jour férié et l'employé sera payé conformément à la section 9.04 de l'article 9.

ARTICLE 26ASSURANCE-COLLECTIVE

26.01

L'assurance-collective en vigueur à la signature des présentes le demeure pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions que précédemment.

ARTICLE 27METHODES DE TRAVAIL

27.01

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

Les employés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'article 28 de cette convention.

27.02

Exigences du travail:

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

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

ARTICLE 28FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

28.01

En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral,

ARTICLE 26ASSURANCE-COLLECTIVE

26.01

L'assurance-collective en vigueur à la signature des présentes le demeure pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions que précédemment.

ARTICLE 27METHODES DE TRAVAIL

27.01

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

Les employés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'article 28 de cette convention.

27.02

Exigences du travail:

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

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

ARTICLE 28FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

28.01

En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral,

provincial ou municipal, les employés recevront un avis écrit de trois (3) mois, les informant de la fermeture, ou de trois (3) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine complète travaillée durant l'avis de trois (3) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

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

ARTICLE 29ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

29.01

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

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

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

ARTICLE 30TITRES

30.01

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

ARTICLE 31DUREE DE LA CONVENTION

31.01

Cette convention prendra effet à compter de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 1982 inclusivement.

31.02

Avis de résiliation de cette convention ou d'amendement à cette convention peut être donné avant le 30 mai 1982.

31.03

Durant la période des négociations, cette convention demeurera en vigueur.

SIGNEE A ST-STANISLAS (CHAMPLAIN), ce 9^{ème} jour de avril 1981.

Pour et au nom de: GERARD FUGERE LIMITEE

Jean Marc Fugere
Daniel Fugere
Procurateur par intérim

Jean Germain

Pour et au nom de: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Jean A. Allaire

Alain Desrosiers
Hervé Lefebvre Rep. Synd.
Lucretia Lamond
Directeur adjoint



GÉRARD FUGÈRE LTÉE / ABATTOIR
VIANDES FRAÎCHES / VIANDES FUMÉES "DUBON"

Saint-Stanislas, Cté Champlain, Qué. - Tél. : (418) 328-3311
Ligne directe Trois-Rivières : (819) 374-2433
Québec : (418) 692-1643

SAINT-STANISLAS,
M A R D I,
7 a v r i l , 1981.

COMPTE TENU DE LA SITUATION DEFICITAIRE, GERARD FUGERE LIMITEE, ABATTOIR, N'EST PAS EN MESURE DE VERSER, AUX EMPLOYES, LES SOMMES DUES POUR LA RETROACTIVITE SELON LES CLAUSES PRESCRITES A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE GERARD FUGERE LTEE ET L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, FAT-COI-CTC., SIGNEE LE 7 AVRIL 1981.

GERARD FUGERE LIMITEE S'ENGAGE, CEPENDANT, A PAYER CETTE RETROACTIVITE A TOUS LES SALAIRES CONCERNES AUSSITOT QUE LA SITUATION FINANCIERE LE PERMETTRA, SOIT AU PLUS TARD D'ICI TROIS (3) MOIS A COMPTER DE CE JOUR.

SIGNE A ST-STANISLAS, ce 7ième JOUR DU MOIS D'AVRIL 1 9 8 1.

Pour et au nom de GERARD FUGERE LIMITEE

Jean Marc Fugère

Daniel Fugère

destinataire par retour

Pour et au nom de L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE - FAT-COI-CTC.

Hammond - dir. ad.

reçu ce 7ième jour du mois d'avril 1981.--



GÉRARD FUGÈRE LTÉE / ABATTOIR
VIANDES FRAÎCHES / VIANDES FUMÉES "DUBON"

Saint-Stanislas, Côté Champlain, Qué. - Tél. : (418) 328-3311
Ligne directe Trois-Rivières : (819) 374-2433
Québec : (418) 692-1643

ENTENTE entre:

GERARD FUGERE LIMITEE et

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,
LOCAL 625

Les parties s'entendent sur le point suivant:

Les camionneurs et les employés de maintenance (entretien) bénéficient d'un horaire flexible et ils sont payés en temps supplémentaire après quarante-et-une heures et demie (41½) par semaine (après quarante-et-une heures (41) à compter du 1^{er} juin 1981).

Signé à St-Stanislas, ce 7^{ième} jour d'avril 1981

Pour et au nom de GERARD FUGERE LIMITEE:

Jean Marc Fugère
Daniel Fugère
Restaurateur des installations

Jean Germain

Pour et au nom de l'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

James A. Dillani
Alain Desmarault
Marcel Piquard Gp. Synd.
Huguette Tremblay
directeur adjoint



AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

Code de transaction			Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
				de la convention	de l'amendement
0 - Modification	1	1 - C.C. de base	3	9	15
5 - Amendements		2 - Amendement à la C.C.			
6 - Valeurs différées		3 - Valeur différée			
	6.3		0166225	8104116	

1 – Éliminer	3 – Remplacer
2 – Rendre inactif	4 – Ajouter

[illegible]

Codificateur ☐ 45 Daniel Jolin Date 8/20/3/2/2 Vérificateur ☐ 03 DL Libero

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 1 1 1 0 4 8

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	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 14561-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-04-07		81-04-16		81-04-07	82-08-31	52

Association	Employeur
☒ Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 625 4645, rue d'Iberville Montréal, H2H 2L9 Att: Carole Desjardins, Sec.	☐ Déposant Gerard Fugere Limitée Saint-Stanislas Cité de Champlain P. Québec G0X 3E0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des acheteurs.

Région	04-03	Activité	1011 (5)	Affiliation	(10) AUTRE
--------	-------	----------	----------	-------------	------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
Signature <i>Carole Desjardins</i> Date 81-11-05

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

du 1er juin 1980 au 31 août 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: GERARD FUGERE LTEE
St-Stanislas (Champlain)
Québec

et/ou son ou ses successeurs,

ci-après désignée comme étant "la Compagnie";

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, affiliée à la
Fédération Américaine du Travail - Congrès des
Organisations Industrielles (FAT-COI) ainsi qu'au
Congrès du Travail du Canada (CTC) (ou son succes-
seur par suite d'une fusion ou d'une affiliation)
pour et au nom de la section locale 625, repré-
sentant les employés de Gérard Fugère Ltée, St-
Stanislas (Champlain), Québec,

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

'81 AIR 16 10 36

PAR MESSAGE

du 1er juin 1980 au 31 août 1982

PREAMBULE

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

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

ARTICLE 1DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 2RECONNAISSANCE DE L'UNION

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

ARTICLE 3

UNITE DE NEGOCIATION

3.01

Employés bénéficiant de la convention:

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

3.02

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

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

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

3.03

Représentants de la direction:

La Compagnie fournira à l'Union, lors de la signature de cette convention, une liste des noms des contremaîtres et des surveillants ainsi que leur juridiction respective. La Compagnie informera l'Union par écrit de tout changement dans ladite liste.

A la signature des présentes, monsieur Jean-Marc Fugère agit comme surintendant de production; monsieur Jérôme Légaré agit comme contremaître; monsieur Massicotte agit comme vendeur, au contrôle de la qualité et à l'expédition. Monsieur Massicotte peut continuer à travailler tel que la pratique établie dans le passé, et messieurs Légaré et Fugère peuvent continuer à remplacer les employés absents.

ARTICLE 4

SECURITE SYNDICALE

4.01

Retenue syndicale:

Sur réception d'une autorisation écrite signée par les employés, la Compagnie déduira de la paye desdits employés:

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

4.02

Membres:

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

4.03

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

4.04

Remise des retenues:

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

4.05

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

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

*biens
par le Secrétaire
provincial de l'Union*
JMF

ARTICLE 5

REGLEMENT DES GRIEFS

5.01

Objet:

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

5.02

La Compagnie reconnaît les délégués:

L'Union s'engage à nommer ou à élire, et la Compagnie à reconnaître les délégués qui seront des employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des affaires concernant les employés dans les départements ou groupes de départements dans l'usine de la Compagnie. Une liste de ces délégués devra être remise à la Compagnie. L'Union devra aviser immédiatement la Compagnie, par écrit, de tout changement dans cette liste.

5.03

Comité des griefs:

L'Union s'engage aussi à nommer ou élire un comité des griefs composé d'employés (excluant les employés en période d'essai) de la Compagnie, pour traiter des griefs qui ne pourraient être réglés à la première étape décrite à la section 5.04 ci-dessous. Le comité des griefs devra comprendre un maximum de trois (3) membres incluant le délégué en chef. Une liste des membres du comité des griefs sera remise à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement par écrit de tout changement dans cette liste.

5.04

Etapas des griefs:

Les griefs allégués seront réglés progressivement de la manière suivante:

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

2ième étape: Entre le comité des griefs et la direction de l'usine. Le grief à cette étape doit être présenté par écrit. Un représentant accrédité de l'Union (pas nécessairement un employé) peut participer à cette rencontre. Si le litige n'est pas réglé en dedans des dix (10) jours ouvrables suivants, chaque partie aura le droit de soumettre le litige à un comité d'arbitrage conformément à la section 5.06 de cet article.

S'ils le désirent, ou à la demande de l'une des parties, l'employé ou les employés ayant un grief pourront être présents aux rencontres décrites aux deux (2) étapes ci-haut mentionnées. Lorsqu'on arrive à une décision, à l'une des étapes ci-haut mentionnées, cette décision est finale et lie les parties.

5.05

Assemblée du comité des griefs:

Les assemblées du comité des griefs seront tenues à des heures compatibles avec l'opération de l'entreprise, après entente entre la direction de l'usine et le délégué en chef. La Compagnie paiera les membres du comité des griefs, l'employé ayant un grief ou tout employé devant assister à ces assemblées, à leur taux régulier pour le temps écoulé à l'assemblée du comité des griefs avec les représentants de la direction. Lorsque la Compagnie rencontre les membres du comité des griefs en dehors des heures régulières de travail, les employés affectés seront payés à leur taux applicable.

NOTE:

Aux fins de cet article, "jours ouvrables" ne comprend pas le samedi, le dimanche ou tout autre jour férié mentionné à l'article 14.

5.06

Comité d'arbitrage:

Si un règlement n'est pas convenu par la procédure ci-dessus, le grief sera référé par l'Union ou par la Compagnie à un comité d'arbitrage composé de trois (3) membres dont l'un sera nommé par l'Union, l'autre par la Compagnie, et un troisième agissant comme président, choisi après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.

Sur réception du nom du membre choisi par la partie soumettant le grief à l'arbitrage, l'autre partie nommera son représentant.

Si cette dernière ne nomme pas son représentant en dedans de deux (2) semaines, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la Province de Québec de nommer le représentant de l'autre partie. Si une entente n'est pas convenue en dedans d'une (1) semaine, quant à la nomination du troisième membre, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera au ministre du travail de la Province de Québec de le nommer.

Aucune des parties ou les représentants des parties n'interviendront de quelque façon que ce soit pour empêcher le comité d'arbitrage de siéger et d'entendre le grief. Aucun grief ne sera défait ou invalidé pour des raisons d'irrégularité technique (sauf dans le cas où un grief n'aurait pas été soumis à la procédure de griefs conformément à l'article 5) et le comité d'arbitrage aura pleine et entière autorité et juridiction pour juger et décider du bien-fondé du grief et rendre une décision.

Une décision de la majorité du comité d'arbitrage sera considérée comme une décision du comité. En rendant sa décision, le comité sera assujetti aux dispositions de cette convention. Les décisions rendues par un comité d'arbitrage seront finales et lieront les parties en cause. La Compagnie et l'Union conviennent de défrayer chacune une part égale des dépenses encourues, s'il y a lieu, en raison de l'emploi du troisième membre du comité d'arbitrage.

5.07

Violation de la convention:

Tout différend entre l'Union et la Compagnie provenant de l'interprétation ou de l'application des dispositions de cette convention peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre, à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure régulière. A ce sujet, les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de grief n'empêcheront pas le recours à la procédure de grief.

5.08

Grief au sujet des salaires:

Lorsqu'un grief concernant le taux de salaire d'un employé est réglé et que le résultat d'un tel règlement provoque une augmentation dans le taux de salaire d'un employé, l'augmentation sera payée rétroactivement à la date de la soumission du grief écrit à la Compagnie. Trois (3) jours ouvrables seront accordés pour répondre à une demande d'augmentation de salaire, après quoi celle-ci peut être traitée comme un grief, tel que stipulé à la section 5.04.

Si un employé le désire, il peut être accompagné de son délégué ou du délégué en chef à l'occasion d'une entrevue en présence d'un représentant de la direction. Si l'employé est un délégué, il peut être accompagné du délégué en chef ou d'un officier de l'Union.

5.09

Congédiement, suspension ou mise à pied:

Si un employé est congédié ou suspendu pour quelque raison que ce soit, ou est mis à pied et croit qu'il a été injustement traité, il doit soumettre un grief par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant son départ ou, si le grief est présenté par le délégué, dans les trois (3) jours ouvrables de la date de réception de l'avis de la part de la Compagnie. Ce grief procédera à partir de la deuxième (2ième) étape.

Lorsque de tels cas sont soumis à un comité d'arbitrage, la décision du comité sera assujettie aux règles suivantes, tel que convenu entre l'Union et la Compagnie:

- a) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention, et avec pleine rémunération pour le temps perdu à compter de la date de cessation de son emploi.
- b) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage, avec une rémunération partielle pour le temps perdu.

- c) L'employé sera réinstallé avec tous les droits qui lui sont acquis en vertu de cette convention à une date à la discrétion du comité d'arbitrage sans aucune rémunération pour le temps perdu.
- d) La décision de la direction concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi de l'employé sera maintenue par le comité d'arbitrage.

Lorsque la décision de la direction a pour effet de discipliner un employé (à savoir une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement) et donne naissance à un grief, la décision de la direction ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions et les délais prévus par la procédure de grief ou lorsqu'un comité d'arbitrage aura sanctionné la décision de la direction. Si un tel grief est soumis à un comité d'arbitrage selon les dispositions de l'article 5, il sera fait abstraction du fait que l'employé n'a pas été suspendu ou congédié, et le comité d'arbitrage aura à décider si l'employé doit être suspendu ou congédié. Il est cependant convenu que dans certains cas de suspension ou de congédiement, il peut s'avérer nécessaire et pratique de donner effet à la décision de la direction avant de soumettre le grief.

La Compagnie avisera par écrit le jour même le délégué en chef ou son représentant désigné, du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied d'un employé. Cet avis décrira la raison pour laquelle l'employé est congédié, suspendu ou mis à pied.

5.10

Continuation du travail durant l'enquête concernant un grief:

Si un employé croit qu'il a un grief, il devrait soumettre ce grief immédiatement à la procédure décrite à la section 5.04, ci-haut. Dans l'intervalle, il devrait essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées par son contremaître ou en l'absence de celui-ci, par un officier supérieur de la Compagnie. Lorsqu'un grief est soumis concernant un transfert, l'on devra tenir compte de l'habileté de l'employé à accomplir le travail demandé.

5.11

Discussion entre délégué et contremaître:

Un délégué de l'Union ou en son absence le délégué en chef peut discuter avec le contremaître de son département de choses qui peuvent affecter directement le bien-être de son département, le tout ne constituant pas nécessairement un grief. Cette discussion aura lieu à un moment compatible avec les opérations du département.

5.12

La Compagnie reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers ont des devoirs et des responsabilités envers, pour et au nom de l'Union et qu'ils doivent parfois laisser leur travail afin d'enquêter et de voir au règlement des griefs ou de discuter avec la gérance d'autres sujets concernant les employés. L'Union reconnaît que les délégués, le délégué en chef et les officiers sont des employés de la Compagnie, et que comme tels ont des tâches à accomplir pour la Compagnie. Lorsqu'il devient nécessaire aux délégués, au délégué en chef ou aux officiers de laisser leur travail afin de s'occuper des affaires ci-haut mentionnées, ils en aviseront leur contremaître aussi à l'avance que possible et des arrangements seront faits par ce dernier afin qu'ils puissent laisser leur travail sans perte de salaire aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire, mais dans un délai n'excédant pas une (1) heure suivant la demande à cet effet.

5.13

En accord avec le Code du Travail de la Province de Québec, il est convenu qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention, et que les employés ne pourront faire la grève ni participer à des ralentissements de travail ou arrêts de travail, ni entraver les opérations de l'usine.

ARTICLE 6SALAIRES

- 6.01 A compter du 1er décembre 1980, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation d'un dollar (\$1.00) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés d'un dollar (\$1.00) l'heure et les taux d'embauchage sont de six dollars (\$6.00) l'heure.
- 6.02 A compter du 1er juin 1981, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés de cinquante cents (\$0.50) l'heure et les taux d'embauchage sont de six dollars cinquante (\$6.50) l'heure.
- 6.03 A compter du 1er décembre 1981, tous les salariés encore à l'emploi de la Compagnie reçoivent une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure et à cet effet les taux horaires sont augmentés de cinquante cents (\$0.50) l'heure et les taux d'embauchage sont de sept dollars (\$7.00) l'heure.

ARTICLE 7RETROACTIVITE

- 7.01 En guise de rétroactivité, un montant de cinquante cents (\$0.50) l'heure est payé aux salariés encore à l'emploi de la Compagnie au 1er décembre 1980, au prorata des heures ~~travaillées~~ entre le 1er juin 1980 et le 30 novembre 1980.

payés
JM FJ

ARTICLE 8PRIMES D'EQUIPE

- 8.01 Les employés qui travaillent sur des équipes commençant entre midi (12h00) et six heures a.m. (6h00) recevront une prime horaire de vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 9FETES PUBLIQUES

- 9.01 La Compagnie paiera à tous les employés le nombre d'heures de leur journée normale de travail, qu'ils travaillent ou non, pour chacune des fêtes publiques ci-après mentionnées:

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
~~Vendredi Saint~~ *Lundi de Pâques* *JMF*
 St-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël
 Lendemain de Noël
 Anniversaire de naissance de l'employé.

- 9.02 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi, la Compagnie convient de payer aux employés une journée additionnelle de paye ou de déplacer la fête, selon les exigences du commerce et après un accord préalable des parties, tel que prévu à cet article, incluant, s'il y a lieu, les primes d'équipe.
- 9.03 Si l'un de ces jours fériés survient un dimanche, le lundi suivant ou le vendredi précédent sera observé suivant entente entre les parties. Si le lundi est également un jour férié, le mardi sera observé en lieu du lundi.
- 9.04 Lorsqu'un employé volontairement travaille lors d'un jour férié, il sera payé deux (2) fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées lors de ce jour férié en plus du paiement pour le jour férié.
- 9.05 Les employés absents le jour ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié n'auront droit à aucun paiement pour ce jour férié à moins que l'employé n'ait obtenu la permission de la Compagnie de s'absenter ou n'ait été absent subitement pour cause de maladie ou pour toute autre raison valable, indépendante de sa volonté.
- 9.06 Les employés absents pour cause de maladie recevront la différence entre le montant reçu à titre d'indemnité hebdomadaire et leur journée régulière de paye pour les jours fériés survenant au cours de la période où ils reçoivent les indemnités de l'assurance.

ARTICLE 10

HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Neuf (9) heures par jour (du lundi au jeudi inclusivement), et cinq heures et demie (5½)

le vendredi (cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981) constitueront la journée régulière normale de travail, et quarante-et-une heures et demie ($41\frac{1}{2}$) par semaine (quarante-et-une (41) heures à compter du 1er juin 1981) constitueront la semaine régulière normale de travail.

10.02

Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour sont de 7h00 a.m. (début) à 5h00 p.m. (arrêt) (du lundi au jeudi inclusivement), et de 6h30 a.m. (début) à midi (12h00) (arrêt) le vendredi (à compter du 1er juin 1981 l'arrêt sera à 11h30 a.m.).

Il y aura un arrêt d'une (1) heure pour le dîner, non payée.

Pour équilibrer la chaîne de production *JMF Du plancher d'abattage* l'horaire de certains employés peut être devancé ou retardé de plus ou moins une (1) heure.

10.03

La cédule des heures pour les employés autres que ceux qui travaillent les cédules ci-dessus mentionnées, seront convenues entre la Compagnie et l'Union et seront d'une durée minimum de trois (3) mois. La cédule des heures pour ces employés sera définie à l'Appendice "A", Cédules des heures, qui fait partie de cette convention.

10.04

Sauf pour les camionneurs et les employés de maintenance, tout temps travaillé en excès de neuf (9) heures par jour, du lundi au jeudi, et en excès de cinq heures et demie ($5\frac{1}{2}$) le vendredi (en excès de cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981), et tout temps travaillé en dehors de la cédule des heures décrites aux sections 10.01 et 10.02 qui précèdent ou en dehors de la cédule des heures convenue entre l'Union et la Compagnie et définie à l'Appendice "A", Cédule des heures, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier. Lorsqu'on demande aux employés de travailler des heures supplémentaires, leur acceptation sera sur une base volontaire. Lorsqu'il est demandé aux employés de travailler du temps supplémentaire, l'Union s'attend que ceux-ci coopèrent avec la Compagnie.

La Compagnie s'efforcera de distribuer l'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire d'une façon aussi équitable que possible parmi les employés accomplissant régulièrement le même genre de travail dans l'usine de la Compagnie.

Les camionneurs et les employés de maintenance bénéficient d'un horaire flexible et ils sont

JMF
(JP)

payés en temps supplémentaire après quarante-et-une heures et demie (41½) par semaine (après quarante-et-une heures (41) à compter du 1er juin 1981).

LMF
②

10.05

Travail du dimanche:

Temps double sera payé aux employés qui travailleront le dimanche.

10.06

Travail du samedi:

Une fois et demie (1½) le taux régulier sera payé aux employés pour le travail accompli le samedi.

10.07

Temps double:

Si par nécessité un employé travaille plus de trois (3) heures au-delà de ses heures régulières, à la fin de sa journée régulière de travail, il sera payé à temps double pour ces heures additionnelles.

10.08

Garantie du samedi, dimanche et jours fériés:

Un employé spécialement appelé au travail ~~en~~ ~~temps supplémentaire~~ un samedi, un dimanche ou un jour férié, recevra pour ce jour au moins quatre (4) heures de paye au taux applicable.

LMF
②

10.09

Lorsque la Compagnie et l'Union conviennent de modifier ou de changer une cédule d'heures de travail, ou d'établir une nouvelle cédule, les employés concernés recevront un avis minimum de cinq (5) jours ouvrables incluant les fêtes publiques et de plus la mise en vigueur de cette cédule modifiée, changée ou nouvelle coïncidera avec le début de la semaine de calendrier.

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

LMF
②

ARTICLE 11

GARANTIE HEBDOMADAIRE

11.01

- a) La Compagnie convient de garantir à chaque employé une paye de quarante-et-une heures et demie (41½) (quarante-et-une heures après le 1er juin 1981) au taux régulier pour chaque semaine de travail, sous réserve des dispositions qui suivent.

Le travail supplémentaire de même que les primes ne seront pas inclus lors du calcul de la garantie qui, s'il y a lieu, doit être payée.

- b) L'Union convient et la Compagnie s'attend à ce que tous les employés accomplissent consciencieusement toutes les tâches qui pourraient leur être assignées. Si un employé refuse de faire le travail qui lui est assigné, la Compagnie sera relevée de l'obligation de payer la garantie quant aux heures ainsi perdues par cet employé.
- c) Lorsqu'un employé est en retard ou absent de son travail pendant un jour ou une partie d'une journée, lorsqu'il est normalement cédulé ou appelé au travail, sa garantie sera diminuée du nombre d'heures ainsi perdues.
- d) Un employé embauché après le premier jour de la semaine de paye aura comme garantie pour le reste de la semaine la fraction des heures de travail garanties, divisées proportionnellement entre les heures de travail cédulées.
- e) La garantie sera la même dans les semaines où surviennent des jours fériés que dans les autres semaines. La paye reçue pour les jours fériés sera considérée comme faisant partie de la garantie pourvu que ces jours fériés soient des jours ouvrables (lundi au vendredi inclusivement).

11.02

Tous les employés à taux hebdomadaire qui reçoivent leur avis de mise à pied auront droit à un avis minimum de deux (2) jours et à leur paye régulière pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et pour la semaine durant laquelle l'avis se termine.

Les employés à taux horaire, lorsque mis à pied, auront droit à la garantie hebdomadaire telle que décrite ci-dessus pour la semaine durant laquelle l'avis est donné et pour la semaine durant laquelle l'avis se termine.

Note: Lorsque les avis de mise à pied sont ^{explication} *IMF* ^② signifiés aux employés et qu'à l'expression de ces avis les employés ne sont pas mis à pied, et que leur emploi est maintenu, ces avis sont automatiquement annulés.

ARTICLE 12

GARANTIE - URGENCE

12.01

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

ARTICLE 13

GARANTIE - JURE - TEMOIN

13.01

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

ARTICLE 14

ABSENCES PAYEES

14.01

Lors du décès du conjoint de l'employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été payé jusqu'à concurrence de quatre (4) jours précédant et incluant le jour des funérailles ou au plus tard trois (3) jours suivant le jour des funérailles.

14.02

Lorsqu'un décès survient dans la famille immédiate d'un employé, la Compagnie lui accordera un congé payé pour les jours de travail pour lesquels l'employé aurait été

payé jusqu'à concurrence de trois (3) jours précédant et incluant le jour des funérailles ou pas plus tard que deux (2) jours suivant le jour des funérailles.

- 14.03 Aux fins de cette clause, famille immédiate signifie ce qui suit: mère, père, soeur, frère, enfant, belle-mère, beau-père, demi-soeur, demi-frère.
- 14.04 Les employés auront droit à un congé payé d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'une belle-soeur, d'un beau-frère, des grands-parents et des petits-enfants.
- 14.05 Dans les cas ci-dessus mentionnés, la Compagnie pourra exiger une preuve justifiable du droit de l'employé aux avantages ci-dessus mentionnés. Les employés donneront un avis préalable de telles absences.
- 14.06 Les absences ci-dessus mentionnées ne sont pas payées si ces jours correspondent à des jours fériés, des jours de vacances ou des jours de congé sans solde.
- 14.07 La Compagnie accordera un congé payé d'un (1) jour lors de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 15

PERIODES DE REPOS

- 15.01 La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi. Les parties conviennent que les employés bénéficiant de ces périodes de repos de dix (10) minutes devront être de retour à leur travail en dedans de quinze (15) minutes du son de la première cloche.

Il ne sera pas demandé à un employé de travailler plus de deux heures et demie (2½) après le temps cédulé pour le début du travail sans une période de repos de dix (10) minutes, ni plus de deux heures et demie (2½) après la période pour le repas sans cette période de repos. Un employé qui doit travailler en temps supplémentaire en continuité après l'expiration de sa cédule d'heures régulières aura droit à dix (10) minutes payées pourvu que la section 15.01 ne s'applique pas.

15.02

Période de repos en temps supplémentaire:

Les employés qui travaillent en temps supplémentaire ont droit à des périodes de repos de dix (10) minutes à toutes les deux (2) heures pourvu que ces périodes ne coïncident pas avec une période de repas.

ARTICLE 16ALLOCATION DE REPAS

16.01

Allocation pour premier repas:

Il ne devra pas être demandé aux employés de travailler plus de cinq (5) heures (cinq heures et demie (5½) le vendredi) ou plus d'une heure et demie (1½) après le temps cédulé pour l'arrêt du travail sans une période pour le repas.

Si les employés doivent travailler après le premier repas, la Compagnie fournira ou paiera le deuxième repas et allouera trente (30) minutes au taux en vigueur pour cette période de repas. Lorsqu'ils ont travaillé plus d'une heure et demie (1½) de temps supplémentaire, du lundi au jeudi inclusivement, les employés ont droit aux bénéfices ci-dessus mentionnés.

16.02

Allocation pour second repas:

Si le travail continue pendant plus de quatre (4) heures après l'allocation pour le premier repas, la Compagnie paiera un autre repas et un autre trente (30) minutes au taux en vigueur sera alloué pour ladite période de repas. La somme allouée pour le repas sera de quatre dollars (\$4.00) (\$4.50 à compter du 1er septembre 1981).

ARTICLE 17SECURITE ET SANTE

17.01

La Compagnie adoptera les mesures nécessaires pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi et fera un effort sérieux pour améliorer les conditions de travail et ainsi protéger la santé des employés.

17.02

L'employeur reconnaîtra deux (2) membres de l'Union comme membres du comité de sécurité. L'Union avisera par écrit l'employeur du nom de ces délégués.

17.03

La Compagnie prévoira que des personnes qualifiées et responsables (Ambulanciers St-Jean) soient sur les lieux afin d'administrer les premiers soins aux employés blessés au travail et adoptera des mesures adéquates pour donner des soins médicaux aux employés.

ARTICLE 18VETEMENTS DE TRAVAIL

18.01

La Compagnie maintiendra sa pratique de fournir et de laver tous les vêtements blancs. La Compagnie fournira les manteaux thermiques, les tabliers et manchettes en toile huilée, les chapeaux de sécurité, les filets, les gants ainsi que les bottes de caoutchouc requises pour le travail.

Si la Compagnie décidait d'exiger que les employés portent d'autres vêtements de travail, elle les fournira, les lavera ou les nettoiera à sec, selon le cas.

ARTICLE 19UNIFORMES POUR CAMIONNEURS

19.01

Les uniformes des camionneurs sont défrayés à part égale par l'employeur et l'employé. Cet uniforme comprend un pantalon et un veston (jacket).

ARTICLE 20OUTILS DE TRAVAIL

20.01

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

ARTICLE 21RENOUVELLEMENT DES LICENCES

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

ARTICLE 22AIGUISAGE DES COUTEAUX

- 22.01 L'aiguisage des outils se fera durant les heures de travail, par un salarié désigné.

ARTICLE 23AFFICHAGE DES AVIS PAR L'UNION

- 23.01 La Compagnie autorise les officiers de l'Union qui sont des employés de la Compagnie à afficher des avis d'assemblées de l'Union ou tout autre avis intéressant les membres de l'Union sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet.
- 23.02 Copie des avis qui seront affichés sur les tableaux sera remise au surintendant de l'usine.

ARTICLE 24ANCIENNETE

- 24.01 Définition de l'ancienneté:

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

- 24.02 Les employés qui, antérieurement à cette convention furent transférés ou qui le sont ultérieurement à des tâches exclues de l'unité de négociation et par la suite assignés à des tâches régies par cette convention conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment du premier transfert.

24.03

Application de l'ancienneté:

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

Note: "Délai raisonnable" sera considéré comme signifiant une période allant de quatre (4) semaines à six (6) semaines. Cependant, lors de la mise en opération d'un nouveau département où plusieurs employés sans expérience sont transférés en même temps à une nouvelle tâche, cette période peut aller jusqu'à trois (3) mois.

24.04

Période de probation:

Durant une période de probation de trois (3) mois de service après l'embauchage, les nouveaux employés seront en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté aux termes de cet article. Après ~~soixante (60) jours travaillés~~ ^{trois (3) mois de service} ils deviendront des employés réguliers et leur ancienneté comptera depuis leur date d'embauchage. JMF
(5)

Cependant, un salarié absent pendant plus d'une (1) semaine au cours de sa période de probation, devra compléter ladite période de probation à son retour au travail avant d'acquérir ses droits d'ancienneté.

24.05

Interruption de l'ancienneté:

L'ancienneté d'un employé pourra être considérée comme rompue, avec tous ses droits annulés et sans aucune obligation de le réembaucher, lorsqu'il:

- a) quitte volontairement le service de la Compagnie (un employé absent pendant deux (2) jours consécutifs sans raison valable ou sans avoir préalablement obtenu la permission de la Compagnie, peut être considéré comme ayant quitté le service de la Compagnie de son propre gré);

- b) est renvoyé pour juste cause;
- c) néglige d'aviser la Compagnie en dedans de quarante-huit (48) heures de son intention de retourner au travail dans un délai d'une (1) semaine de calendrier lorsqu'il est avisé de se rapporter au travail par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse inscrite à son dossier, et;
- d) néglige de retourner au travail à la date convenue;
- e) dépasse la limite de temps prévue à la section ~~25.06~~ ^{24.06} qui suit.

24.06

Limite de temps pour rappels:

La Compagnie convient que les employés qui ont été mis à pied seront rappelés dans l'ordre inverse duquel ils ont été mis à pied, conformément à ce qui suit:

<u>Durée de l'emploi</u>	<u>Limite de temps</u>
plus de trois (3) mois.	temps équivalant à la durée de leur emploi jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

24.07

Ancienneté pendant les mises à pied:

Un employé retournant au travail en dedans de la limite de temps fixée pour les rappels conservera l'ancienneté qu'il avait lors de la mise à pied mais n'accumulera pas d'ancienneté pour la période de sa mise à pied.

24.08

Réembauchage des employés réguliers:

Un employé ayant plus de trois (3) mois de service, réembauché en dedans d'une (1) année recevra le crédit de son ancienneté.

24.09

Positions vacantes:

- a) Une description sommaire de toutes les positions vacantes permanentes et de toutes vacances temporaires excédant trois (3) semaines, sera affichée au cours de la journée où survient la vacance sur le tableau durant trois (3) jours ouvrables et la préférence sera donnée aux employés faisant une demande écrite, en conformité avec les dispositions de la section 24.03 de cet article.

L'employé choisi devra intégrer son nouveau poste dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dernier jour de l'affichage, à moins d'entente contraire.

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

JMF (J)

- 24.10 Immédiatement après la ratification de cette convention, la Compagnie remettra à l'Union une liste d'ancienneté de tous les employés. L'Union sera avisée par écrit de tous les changements survenant dans cette liste d'ancienneté. La Compagnie remettra à l'Union locale, tous les six (6) mois, une liste comportant les noms des personnes qui ont de l'ancienneté.
- 24.11 Mises à pied et rappels:
Immédiatement avant l'émission des avis de mise à pied ou de rappel, la Compagnie remettra au délégué en chef de l'Union une liste des noms des employés qui seront mis à pied ou rappelés.
- 24.12 Les employés ont droit à un avis écrit de mise à pied sur la base d'un (1) jour ouvrable pour chaque six (6) mois entiers de service, mais avec un avis minimum de deux (2) jours ouvrables et un maximum de cinq (5) jours d'avis ou de paye en lieu d'avis.
- 24.13 Congé pour activités syndicales:
Les employés, n'excédant pas deux (2), choisis par l'Union pour participer aux affaires de l'Union à l'extérieur de l'usine auront droit à un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, pourvu que l'absence de ces employés n'affecte pas déraisonnablement les opérations de l'entreprise. L'Union donnera à la Compagnie un avis écrit minimum de cinq (5) jours ouvrables avant d'exercer cette prérogative. Une demande de prolongement de ce congé sans solde devra être soumise avant l'expiration du congé déjà accordé.
- 24.14 Congé sans solde:
Lorsqu'un employé fait une demande écrite pour un congé sans solde, ce congé pourra lui être accordé par la Compagnie si l'employé invoque de bonnes et suffisantes raisons. Toutefois, si ce congé excède une (1) semaine, une demande écrite devra être faite par l'employé à la Compagnie et si ce congé est accordé, confirmation sera faite par écrit et une copie envoyée au secrétaire de l'Union.

24.15

Absence pour cause d'accident ou de maladie:

Si un employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non industriel, pour une période correspondant à la limite de temps prévue à la section 24.06 de cette convention mais n'excédant pas deux (2) ans, il accumulera l'ancienneté et il sera réinstallé à la tâche qu'il détenait avant son absence ou à quelque autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche ou puisse se qualifier dans un délai raisonnable.

~~Un employé élu au gouvernement municipal, à la législature provinciale ou au parlement du Canada, aura droit à un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. Sur un avis d'une (1) semaine de son désir de retourner au travail, cet employé aura droit à la tâche qu'il occupait antérieurement ou à une autre à salaire équivalent, et il accumulera son ancienneté pendant son absence. Ces congés sans solde peuvent être renouvelés sur un avis écrit d'une (1) semaine avant l'expiration de cette convention.~~

JMF
(37)

24.16

Mise à pied et rappel en maladie:

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

24.17

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

24.18

Les employés absents en vertu de la Loi des Accidents du Travail continueront à accumuler l'ancienneté pour aussi longtemps qu'ils reçoivent des prestations hebdomadaires.

24.19

Congé pour travail au service de l'Union:

Un (1) employé qui est élu ou nommé à une position permanente avec l'Union ou à une position régulière pour représenter ~~TCAR~~ auprès du Congrès du Travail du Canada, pourra obtenir un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention, en donnant un avis en bonne et due forme. En dedans d'un (1) mois de son avis de retour au travail pour la Compagnie, il sera réinstallé, sujet à son ancienneté, à la tâche qu'il détenait précédemment ou à une autre tâche à salaire égal, pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche. L'employé bénéficiant d'un tel congé accumulera l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conservera l'ancienneté qu'il possédait au moment où ce congé lui fut accordé.

TUAC
JMP
(30)

24.20

Congé pour fonctions publiques:

La Compagnie accordera aux membres élus à un office municipal, à la législature provinciale ou au Parlement du Canada, si leurs fonctions l'exigent, un congé pour une période n'excédant pas la durée de cette convention. En dedans d'un (1) mois de leur avis de retour au travail pour la Compagnie, lesdits employés seront réinstallés, sujets à leur ancienneté, à des tâches qu'ils occupaient antérieurement ou à d'autres tâches à salaire égal, pourvu qu'ils puissent accomplir ces tâches. Les employés bénéficiant d'un tel congé accumuleront l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.

ARTICLE 25VACANCES

25.01

Vacances calculées au 1er mai:

Les vacances seront basées sur le service accumulé au 30 avril de l'année pendant laquelle les vacances doivent être prises. Au 1er mai, chaque employé aura droit à des vacances avec paye calculée comme suit:

25.02

Premières vacances:

Les employés de moins d'un (1) an de service auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service, mais la période n'excédera pas dix (10) jours ouvrables avec 4% de leurs gains totaux comme paye de vacances pour chaque semaine de service accumulé au 1er mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

25.03

Echelle de vacances:

Pour les vacances subséquentes, les employés recevront les vacances payées basées sur leurs années de service comme suit:

-10 mois de service depuis la date d'embauchage	2 semaines	4%
-5 ans de service depuis la date d'embauchage	3 semaines	6%
-12 ans de service depuis la date d'embauchage	4 semaines	8%
-20 ans de service depuis la date d'embauchage	5 semaines	10%.

Toutefois, en 1981, la quatrième (4ième) semaine sera accordée après onze (11) années de service, et la cinquième (5ième) semaine après dix-neuf (19) ans de service.

25.04

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

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

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

Le fait de recevoir des bénéfices de maladie ou des prestations en vertu de la Loi des Accidents du Travail, ou d'avoir été absent avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours sera considéré comme étant l'équivalent de chèques de paye et l'employé comme ayant été sur la liste de paye régulière. Les employés

qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus mentionnées recevront deux pour cent (2%) de leurs gains totaux pour chaque semaine de vacances accumulées au premier (1er) mai de l'année pendant laquelle les vacances sont prises.

Afin de calculer la paye de vacances dans les cas d'absences occasionnées par la maladie, des accidents non industriels dûment reconnus par l'assurance-maladie ou confirmés par un médecin, ou des accidents reconnus par la Commission des Accidents du Travail, la Compagnie créditera une semaine normale de quarante-et-une heures et demie ($41\frac{1}{2}$) (quarante-et-une (41) heures à compter du 1er juin 1981), en lieu de chaque semaine d'absence due aux circonstances ci-dessus mentionnées. Dans les cas d'absences avec permission jusqu'à concurrence de trente (30) jours, la Compagnie créditera neuf (9) heures de travail (du lundi au jeudi inclusive-ment) et cinq heures et demie ($5\frac{1}{2}$) (cinq (5) heures à compter du 1er juin 1981) de travail le vendredi en lieu de chaque jour d'absence avec permission.

25.05

Les employés ayant dix (10) mois ou plus de service au 30 avril auront droit de prendre leurs vacances durant la période commençant le 1er juin et se terminant la deuxième (2ième) semaine de septembre, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines. Un employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période ci-dessus mentionnée à moins d'une entente entre la Compagnie et l'Union.

Un employé qui désire prendre ses vacances à un temps autre que durant la période ci-dessus mentionnée, prendra ses vacances à une date convenue entre la Compagnie et l'employé.

Les employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département auront la préférence quant au choix de la date de leurs vacances. La liste des vacances sera affichée au plus tard le 1er mai, après quoi il n'y aura plus de changement dans cette liste.

25.06

Lors de la cessation de l'emploi d'un employé, celui-ci aura droit de recevoir au moment de son départ tout crédit de vacances qu'il n'aura

pas utilisé suivant l'application des articles 25.02 et 25.03.

25.07

Aucune accumulation de vacances:

Chaque employé devra prendre ses vacances durant la saison des vacances alors qu'il devient éligible pour de telles vacances. Les périodes de vacances ne seront pas accumulées d'année en année.

Les employés qui complètent leur cinquième (5ième), onzième (11ième), douzième (12ième), dix-neuvième (19ième) ou vingtième (20ième) année de service après le 1er mai et avant la fin de l'année de calendrier seront éligibles à la troisième (3ième), quatrième (4ième) ou cinquième (5ième) semaine de vacances, respectivement, lorsqu'ils auront complété les années de service requises conformément aux dispositions de la section 25.03 de cet article. Si les circonstances le permettent, ladite semaine peut être accordée plus tôt dans l'année.

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

25.08

Si un ou plusieurs jours fériés mentionnés à l'article 9, section 9.01, surviennent pendant la période de vacances d'un employé, la Compagnie accordera à l'employé concerné une journée compensatoire de congé payé ou fera le paiement prévu à l'article 9 pour chacun des jours fériés, selon le choix de l'employé.

Lorsqu'une journée compensatoire de congé est accordée, la date de cette journée sera convenue entre l'employé affecté et la Compagnie, et sera prise en dehors de la période des vacances stipulée à la section 25.05 de cet article.

Si l'employé doit recevoir une journée compensatoire de congé payé, cette journée sera prise à une date convenue entre la Compagnie et l'employé. Si par la suite l'employé travaille la journée qui avait été convenue comme étant la journée compensatoire de congé, ce travail sera considéré comme ayant été effectué lors d'un jour férié et l'employé sera payé conformément à la section 9.04 de l'article 9.

ARTICLE 26ASSURANCE-COLLECTIVE

26.01

L'assurance-collective en vigueur à la signature des présentes le demeure pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions que précédemment.

ARTICLE 27METHODES DE TRAVAIL

27.01

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

Les employés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'article 28 de cette convention.

27.02

Exigences du travail:

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

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

ARTICLE 28FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

28.01

En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral,

ARTICLE 26ASSURANCE-COLLECTIVE

26.01

L'assurance-collective en vigueur à la signature des présentes le demeure pour la durée de la présente convention, aux mêmes conditions que précédemment.

ARTICLE 27METHODES DE TRAVAIL

27.01

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

Les employés qui ont un (1) an et plus d'ancienneté et qui sont affectés par ces changements et qui ne sont pas affectés à d'autres emplois dans l'usine auront droit aux dispositions de l'article 28 de cette convention.

27.02

Exigences du travail:

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

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

ARTICLE 28FERMETURE D'USINE ET CESSATION D'EMPLOI

28.01

En cas de fermeture de l'usine de la Compagnie, sauf dans un cas de force majeure ou lorsque décrété par le gouvernement, qu'il soit fédéral,

provincial ou municipal, les employés recevront un avis écrit de trois (3) mois, les informant de la fermeture, ou de trois (3) mois de paye en lieu d'avis, toute semaine complète travaillée durant l'avis de trois (3) mois ci-dessus mentionné devant être déduite.

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

ARTICLE 29

ADMINISTRATION DE LA CONVENTION

29.01

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

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

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

ARTICLE 30

TITRES

30.01

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

ARTICLE 31

DUREE DE LA CONVENTION

31.01

Cette convention prendra effet à compter de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 août 1982 inclusivement.

31.02

Avis de résiliation de cette convention ou d'amendement à cette convention peut être donné avant le 30 mai 1982.

31.03

Durant la période des négociations, cette convention demeurera en vigueur.

SIGNEE A ST-STANISLAS (CHAMPLAIN), ce 9^{ème} jour de avril 1981.

Pour et au nom de: GERARD FUGERE LIMITEE

Jean Marc Fugere
Daniel Fugere
Procurateur par intérim

Jean Germain

Pour et au nom de: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
 DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Jean A. Allaire

Alain Desrosiers
Hervé Lefebvre Rep. Synd.
Lucretia Lamond
Directeur adjoint



GÉRARD FUGÈRE LTÉE / ABATTOIR
VIANDES FRAÎCHES / VIANDES FUMÉES "DUBON"

Saint-Stanislas, Cté Champlain, Qué. - Tél. : (418) 328-3311
Ligne directe Trois-Rivières : (819) 374-2433
Québec : (418) 692-1643

SAINT-STANISLAS,
M A R D I,
7 a v r i l , 1981.

COMPTE TENU DE LA SITUATION DEFICITAIRE, GERARD FUGERE LIMITEE, ABATTOIR, N'EST PAS EN MESURE DE VERSER, AUX EMPLOYES, LES SOMMES DUES POUR LA RETROACTIVITE SELON LES CLAUSES PRESCRITES A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ENTRE GERARD FUGERE LTEE ET L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE, FAT-COI-CTC., SIGNEE LE 7 AVRIL 1981.

GERARD FUGERE LIMITEE S'ENGAGE, CEPENDANT, A PAYER CETTE RETROACTIVITE A TOUS LES SALAIRES CONCERNES AUSSITOT QUE LA SITUATION FINANCIERE LE PERMETTRA, SOIT AU PLUS TARD D'ICI TROIS (3) MOIS A COMPTER DE CE JOUR.

SIGNE A ST-STANISLAS, ce 7ième JOUR DU MOIS D'AVRIL 1 9 8 1.

Pour et au nom de GERARD FUGERE LIMITEE

Jean Marc Fugère

Daniel Fugère

destinataire par retour

Pour et au nom de L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE - FAT-COI-CTC.

Hammond - dir. ad.

reçu ce 7ième jour du mois d'avril 1981.--



GÉRARD FUGÈRE LTÉE / ABATTOIR
VIANDES FRAÎCHES / VIANDES FUMÉES "DUBON"

Saint-Stanislas, Côté Champlain, Qué. - Tél. : (418) 328-3311
Ligne directe Trois-Rivières : (819) 374-2433
Québec : (418) 692-1643

ENTENTE entre:

GERARD FUGERE LIMITEE et

L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,
LOCAL 625

Les parties s'entendent sur le point suivant:

Les camionneurs et les employés de maintenance (entretien) bénéficient d'un horaire flexible et ils sont payés en temps supplémentaire après quarante-et-une heures et demie (41½) par semaine (après quarante-et-une heures (41) à compter du 1^{er} juin 1981).

Signé à St-Stanislas, ce 7^{ième} jour d'avril 1981

Pour et au nom de GERARD FUGERE LIMITEE:

Jean Marc Fugère
Daniel Fugère
Restaurateur des institutions

Jean Germain

Pour et au nom de l'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

James A. Dillani

Alain Desmarault

Marcel Piquard Gp. Synd.

Huguette Tremblay
directeur adjoint



AMENDEMENTS
OU
VALEURS DIFFÉRÉES
OU
MODIFICATIONS

Code de transaction			Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
				de la convention	de l'amendement
0 - Modification	1	1 - C.C. de base	3	9	15
5 - Amendements		2 - Amendement à la C.C.			
6 - Valeurs différées		3 - Valeur différée			
	6.3		0166225	8104116	

1 – Éliminer	3 – Remplacer
2 – Rendre inactif	4 – Ajouter

[illegible]

Codificateur ☐ 45 *Daniel Jolin* Date ☐ 8 ☐ 2 ☐ 0 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 2 Vérificateur ☐ 0 ☐ 3 ☐ 1 *D. Lefebvre*