



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

Dépôt N°:

86 08 105

10078-4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention				<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23518-05 au lieu de Q 23518-05
	Date	Signature 86-03-15	Reception 85-08-20	Durée	Du 85-08-01	Au 88-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective		47

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employé(e)s de Les Viandes P.P. Hallée Ltée</b> 740, Place Flamand Vanier, Qc G1M 2B7 Att: M. Pierre Doré	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Les Viandes P.P. Hallée Ltée</b> 2310, Boul. Wilfrid Hamel Québec, Qc G1P 2J1 Att: M. Dany Hallé
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>6145-08</u> Affiliation <u>12 IND</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Employeur

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: *Pierre Doré* Date: 86-03-21

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

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

003 (113)

RECHERCHE

740, Place Flamand  
Vanier, QC  
G1M 2B7

Ci-après appelé "le Syndicat"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

86 NOV 20 13:39

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ENTRE

Q 23518-02

LES VIANDES P.P. HALLE LTEE  
2310, boul. Wilfrid Hamel  
Duberger, QC  
G1P 2J1

Ci-après appelée "L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE  
LES VIANDES P.P. HALLE LTEE  
740, Place Flamand  
Vanier, QC  
G1M 2B7

Ci-après appelé "le Syndicat"

ARTICLE I: BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de la présente convention sont d'établir les conditions de travail des salariés, de favoriser les bonnes relations entre Employeur et salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE II: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour et au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation au sens du Code du Travail, à savoir:

"Tous les salarié(e)s à l'emploi de Les Viandes P.P. Hallé Ltée à l'exception des employés de bureau."

ARTICLE III: DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'opérer son entreprise, de même que de diriger la main-d'oeuvre avec tous les droits et privilèges incluant, sans restreindre la généralité de ce qui précède:

- A) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
- B) Embaucher, congédier, classier, promouvoir, transférer et mettre à pied les salariés;
- C) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- D) Innover, changer, améliorer les méthodes et les procédés de travail, de même que modifier ses structures ainsi que ses cédules de travail.

3.02 Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

3.03 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et le salaire est fixé par l'Employeur en tenant compte des classifications et des taux de salaire prévus à la convention pour des tâches équivalentes ou comparables.

Au moment de l'application de ces nouvelles opérations, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat et, si celui-ci est insatisfait de la rémunération déterminée par l'Employeur, il peut loger un grief, selon la procédure établie, dans les quinze (15) jours qui suivent la réception dudit avis. Le salaire fixé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'avis précité transmis au Syndicat.

ARTICLE IV:

SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié régi par la présente convention doit faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.

L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas prévus par l'article 63 du Code du Travail.

4.02 Tout salarié doit devenir membre du Syndicat une fois qu'est terminée sa période de probation prévue à l'article 6.02.

4.03 L'Employeur retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le total des sommes perçues durant le mois sera remis au Syndicat avant le 15 du mois suivant.

Dans le cas de nouveaux employés, l'Employeur retiendra les cotisations dès l'embauche. Droit de vote après 90 jours.

4.04 Le Syndicat convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser de toutes actions ou réclamations prises contre ce ou ces derniers, liées directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

4.05 L'Employeur fournit au Syndicat une liste des cotisations prélevées par période de quatre (4) semaines comprenant le nom et le prénom du salarié. S'il s'agit d'un nouveau salarié, sa date d'embauche et si un salarié termine son emploi, sa date de cessation.

4.06 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite le 31 janvier de chaque année, la liste complète des salariés, comprenant leurs nom et prénom, leur salaire, leur classification, ainsi que leur date d'entrée en service.

ARTICLE V: AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité syndicale n'est permise pendant les heures de travail dans l'usine ou dans les autres endroits où s'exercent les activités de la compagnie.

5.02 Le Syndicat s'engage à n'élire ou désigner comme représentant syndical que des salariés à l'emploi de l'Employeur et qui possèdent un (1) an d'ancienneté.

5.03 L'Employeur n'est tenu de reconnaître que le représentant syndical dont la nomination lui aura été annoncée par écrit.

- 5.04 Le représentant syndical a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur. Cependant, l'Employeur convient que celui-ci peut, après avoir obtenu la permission de son Employeur, soumettre des griefs pour rencontrer le représentant de l'Employeur ou son remplaçant afin de discuter de problèmes de relations de travail. Le supérieur ne peut refuser cette permission sans raison valable.
- 5.05 Le comité de négociations du Syndicat est formé de deux (2) salariés.
- 5.06 L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage aux salariés afin que le Syndicat puisse y afficher des avis intéressant les membres. Les avis sont signés par au moins un (1) représentant du Syndicat sans quoi l'Employeur pourra les enlever. Ces avis ou communiqués ne pourront comporter de propos de nature politique, partisane ou préjudiciable à l'endroit de l'Employeur, ses agents ou mandataires.
- ARTICLE VI: ANCIENNETE
- 6.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu d'un salarié au service de l'Employeur.
- 6.02 Tout nouveau salarié acquiert son droit d'ancienneté après avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours de travail dans l'unité de négociation. Son ancienneté est alors calculée à compter de la date à laquelle il acquiert ce droit.
- 6.03 Pendant sa période de probation, le salarié est à l'essai et ne peut invoquer le droit d'ancienneté en aucune circonstance. En conséquence, la promotion, le transfert ou le congédiement de tel salarié seront entièrement à la discrétion de l'Employeur et aucun grief ne peut être présenté. Cependant, à moins de stipulation contraire, ces salariés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente convention.

6.04

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, il accorde la préférence au salarié qui, à compétence égale, a le plus d'ancienneté et peut rencontrer les exigences normales de la tâche.

L'Employeur procède de la façon suivante pour accorder ce poste:

Il affiche le poste vacant pendant une durée de trois (3) jours ouvrables.

Le salarié désirant ce poste doit, pendant la période d'affichage, soumettre sa demande par écrit à l'Employeur. Suite au choix de celui-ci, il remet aux salariés qui ont postulé une réponse écrite dans laquelle il donne le nom du salarié choisi avec sa date d'ancienneté. Cette réponse doit être donnée aux salariés dans les quinze (15) jours qui suivent l'affichage.

Si un salarié se sent lésé par le choix de l'Employeur, il peut recourir à la procédure de grief suite à la réponse écrite qu'il aura reçue.

Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes rendus vacants à cause de maladie, de vacances, d'accident de travail ou congé autorisé.

6.05

A la suite d'une promotion ou mutation, le salarié choisi doit se soumettre à une période de probation de quinze (15) jours avant d'être confirmé dans son nouvel emploi ou retourner à son ancien emploi.

Le salarié ainsi retourné à son ancien poste à la suite d'une période de probation non satisfaisante est rémunéré à son ancien taux ou au taux applicable dans sa classification, sans perte de privilège salarial. Dans un tel cas, l'Employeur ne sera pas tenu de considérer la candidature de ce salarié sur une telle fonction pour une période de six (6) mois à compter de la date de son retour.

6.06

Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger les périodes d'essai pour un maximum de trente (30) jours de travail.

- 6.07 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention ou autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident, en conformité avec l'article 6.12.
- 6.08 Dans les cas de mise à pied, de rappel au travail ou de tout mouvement de main-d'oeuvre, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné et pouvant remplir les exigences de la tâche, sauf que l'Employeur se réserve le droit de retenir, pour des postes essentiels, le personnel pouvant assurer la meilleure marche possible des opérations.
- 6.09 Si à cause d'une baisse dans les opérations, un employé, plutôt que d'être mis à pied provisoirement, est affecté à un travail comportant un taux inférieur, ledit employé sera rémunéré selon le taux prévu pour la tâche provisoire, une fois qu'il aura complété quinze (15) jours de travail continu à ce poste.
- 6.10 Tout salarié qui justifie d'un (1) an et plus d'ancienneté et qui doit être licencié ou mis à pied pour au moins quatre (4) mois recevra un préavis de deux (2) semaines ou sera payé deux (2) semaines de salaire au lieu de tel préavis. Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied.
- 6.11 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- A) S'il met volontairement fin à son emploi;
  - B) S'il est congédié pour cause juste et suffisante;
  - C) A défaut de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à toute autre cause justifiable et qu'il en avise immédiatement l'Employeur;

- D) S'il s'absente sans autorisation ou sans raison valable pour une durée de plus de trois (3) jours consécutifs;
- E) S'il s'absente de trois (3) jours non consécutifs sans autorisation ou sans raison valable dans une période de vingt (20) jours;
- F) S'il a été mis à pied pour une période de six (6) mois consécutifs ou pour une période correspondant à sa durée d'emploi si celle-ci est inférieure à six (6) mois;
- G) S'il n'est pas retourné au travail dans les douze (12) mois suivant la date du début de sa maladie ou accident ou dans la période correspondant à sa durée d'emploi si celle-ci est inférieure à douze (12) mois.

6.12

L'ancienneté ne s'accumule pas durant une période de mise à pied.

ARTICLE VII:

PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01

La présente convention collective reconnaît trois (3) sortes de grief.

A) GRIEF INDIVIDUEL

Lorsque le grief concerne un seul employé.

B) GRIEF COLLECTIF

Lorsque deux (2) employés ou plus ont un grief de même nature à formuler.

C) GRIEF DU SYNDICAT

Lorsque le grief concerne le Syndicat et l'Employeur directement.

Un grief du Syndicat devra être signé par un officier du Syndicat.

- 7.02 Le grief doit être soumis par écrit à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 7.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas eu de réponse, le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les quinze (15) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur ou des délais expirés.
- 7.04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 7.05 Lorsqu'il y a une réunion avec le salarié intéressé, un représentant syndical peut être présent si ledit salarié le désire.
- 7.06 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit, en même temps, suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis, le cas peut être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.
- 7.07 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 7.08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE VIII: DISCIPLINE

8.01 L'Employeur a pleine autorité concernant le congédiement et la discipline. Il est entendu que cette autorité doit s'exercer avec justice et en considération des droits raisonnables du salarié. Les mesures qui sont ainsi prises envers un salarié peuvent être soumises à la procédure de grief et d'arbitrage.

- 8.02
- A) Le salarié suspendu ou congédié connaîtra le plus rapidement possible le grief et la durée de la sanction imposée.
  - B) Un représentant du Syndicat pourra assister à titre de témoin à toute entrevue ou interrogatoire avec l'Employeur.

8.03 En matière disciplinaire ou administrative, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE IX: HEURES DE TRAVAIL

- 9.01
- A) Pour les salariés travaillant à la production sur le quart de jour, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, débutant à sept heures (7H00) et se terminant à seize heures (16H00), du lundi au vendredi inclusivement.
  - B) Les salariés auront droit à une heure pour le dîner, entre midi (12H00) et treize heures (13H00).
  - C) Les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail, sans perte de salaire. L'Employeur se réserve le droit de cédule ces périodes de repos.

9.02

- A) Pour les salariés travaillant à la production sur le quart de nuit, la semaine normale de travail sera de trente-six heures et demie (36 1/2), réparties en cinq (5) jours de travail: de minuit (24H00) le dimanche à sept heures (7H00) le lundi, de vingt-trois heures (23H00) le lundi à sept heures (7H00) le mardi, de vingt-trois heures (23H00) le mardi à sept heures (7H00) le mercredi, de vingt-trois heures (23H00) le mercredi à sept heures (7H00) le jeudi et de vingt-trois heures (23H00) le jeudi à sept heures (7H00) le vendredi.
- B) Les salariés auront droit à trente (30) minutes pour le repas, entre trois heures trente (3H30) et quatre heures (4H00).
- C) Les salariés ont droit à une pause café de quinze (15) minutes à chaque période de travail précédant et suivant l'heure fixée pour le repas et ce, sans perte de salaire. L'Employeur se réserve le droit de cédule ces périodes de repos.
- D) La rémunération de ces salariés sera toutefois compilée comme s'ils exécutaient quarante (40) heures de travail.

9.03

- A) Pour les salariés travaillant à l'entretien ménager, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, débutant à seize heures (16H00) et se terminant à minuit (24H00), du lundi au vendredi inclusivement.
- B) Les salariés auront droit à trente (30) minutes pour le repas, entre vingt heures (20H00) et vingt heures trente (20H30).
- C) Les salariés auront droit à une pause café de quinze (15) minutes à chaque période de travail précédant et suivant la période prévue pour le repas et ce, sans perte de salaire. L'Employeur se réserve le droit de cédule ces périodes de repos.

9.04 Pour les salariés travaillant à la livraison, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, mais les heures ne peuvent être définies. L'heure du début de la journée de travail est fixée par l'Employeur, mais cette période de travail devra s'échelonner entre huit heures (8H00) et dix-huit heures (18H00). Le livreur a droit à soixante (60) minutes pour dîner. Ces soixante (60) minutes ne sont pas rémunérées.

9.05 Garantie hebdomadaire

L'Employeur garantit aux salariés ayant terminé leur période de probation une (1) semaine de travail de trente-sept (37) heures. Par contre, en cas de diminution des activités d'un département précis, l'Employeur se réserve le droit de diminuer les heures de travail des salariés et ce, selon l'ancienneté départementale de chacun.

ARTICLE X: TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 10.01
- A) Le travail supplémentaire est volontaire mais si l'Employeur peut établir une raison valable pour exiger du travail supplémentaire, le salarié ne peut refuser à moins d'une raison sérieuse.
  - B) Le travail supplémentaire est distribué équitablement parmi les salariés d'un même département et lorsqu'il s'agit de continuer un travail spécifique déjà commencé, le ou les salariés affectés à ce travail sont les premiers à qui on demande d'accomplir le temps supplémentaire.
  - C) Si d'autres salariés sont nécessaires ou si ceux affectés à ce travail spécifique ont une raison sérieuse de refuser, le choix portera alors parmi les autres salariés qualifiés ayant plus d'ancienneté pour accomplir le travail requis.

10.02 Tout travail effectué après quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, sera payé au taux d'une fois et demie (1 1/2) l'équivalent d'une (1) heure au taux régulier de l'employé et ce à partir du 23 septembre 1985.

ARTICLE XI: FETES CHOMEES

11.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Jour de l'An
- La veille ou le lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête Nationale (24 juin)
- Confédération (1er juillet)
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël
- La veille ou le lendemain de Noël

L'Employeur aura la discrétion d'accorder la veille ou le lendemain du Jour de l'An et de Noël.

11.02 Pour avoir droit aux congés chômés et payés, un salarié:

- A) Devra avoir complété douze (12) semaines de service continu pour l'Employeur;
- B) Devra être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé, à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et vérifié, à la mise à pied ou à une permission applicable spécifiquement au jour ouvrable qui précède et/ou qui suit le congé chômé et payé;

- C) L'indemnité pour chaque fête chômée et payée est l'équivalent d'une allocation d'une journée normale de salaire au taux régulier du salarié;
- D) Si les jours de fêtes chômées et payées décrits à l'article 11.01 sont des jours non ouvrables, cesdits jours sont reportés à une autre date à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE XII:

CONGES SPECIAUX

12.01

Un salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 6.02, a droit à une absence de:

- A) Cinq (5) jours ouvrables payés lors du décès du conjoint ou de son enfant;
- B) Trois (3) jours ouvrables payés lors du décès de ses parents, ses beaux-parents, ses frères ou ses soeurs;
- C) Un (1) jour ouvrable payé lors du décès de ses beaux-frères, belles-soeurs ou grands-parents;

entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

Si les périodes citées au paragraphe précédent comportent un (1) ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple un jour de congé ou de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

12.02

Un salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 6.02, a droit à une absence d'un (1) jour ouvrable à l'occasion de la naissance de son enfant.

ARTICLE XIII:

CONGE DE MALADIE

13.01

- A) Au 1er janvier de chaque année, tout salarié ayant complété une (1) année de service continu à cette date a droit d'utiliser trois (3) jours de congé de maladie au cours de l'année de calendrier, payables à cent pour cent (100%) de son salaire, à la condition suivante:

Pour obtenir le remboursement d'une (1) journée de maladie, le salarié doit, la journée même de son absence au travail et au début de sa journée régulière de travail, communiquer avec l'Employeur pour l'informer de sa maladie ou de son accident. L'Employeur pourra, si bon lui semble, exiger la production d'un certificat médical. Toutefois, dans un tel cas, il devra demander l'autorisation d'un représentant syndical.

- B) Un nouveau salarié a droit à une (1) journée de congé de maladie payable à cent pour cent (100%) de son salaire à compter de la date à laquelle il acquiert son ancienneté et, par la suite, il a droit à une (1) journée additionnelle payable à cent pour cent (100%) de son salaire à chaque fois qu'il complète quatre (4) mois de service et ce, jusqu'au 1er janvier suivant la date à laquelle il a complété un (1) an de service continu. Par la suite, le salarié bénéficie du paragraphe A) ci-dessus.
- C) Entre le 1er et le 15 janvier de chaque année, l'Employeur paie au salarié, à cent pour cent (100%) du salaire réel alors en vigueur, une (1) journée régulière de salaire pour chaque journée de congé de maladie due et non-utilisée pendant l'année précédente.
- D) Au départ du salarié, l'Employeur calcule au prorata de l'année en cours le nombre de journées de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) de journée par mois de service depuis le 1er janvier jusqu'au départ.

ARTICLE XIV: VACANCES

14.01

- A) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a moins d'un (1) an de service continu bénéficié, à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum équivalent à autant de journées qu'il a de mois de service continu pour les douze (12) mois précédant le 1er mai, mais n'excédant pas deux (2) semaines de calendrier;
- B) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a un (1) an et plus de service continu bénéficié, à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum de deux (2) semaines complètes;
- C) Tout salarié qui, au 1er mai de l'année, a dix (10) années complètes de service continu bénéficié, à titre de vacances annuelles, d'un congé d'une durée minimum de trois (3) semaines complètes.

14.02

Rémunération de vacances

Le salarié au service de l'Employeur à la date des vacances payées qui, au 1er mai de l'année dans laquelle se donne les vacances, a complété la période des services requis aura droit à une indemnité dont le pourcentage est indiqué ci-après, calculée sur le salaire gagné par ledit salarié dans la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au 30 avril de l'année dans laquelle se donne lesdites vacances, à savoir:

- A) Moins de dix (10) ans de service: quatre pour cent (4%) du salaire gagné;
- B) Dix (10) ans de service et plus: six pour cent (6%) du salaire gagné.

Tout salarié qui est congédié ou qui abandonne volontairement son emploi aura droit, à son départ, à la portion de son traitement de vacances équivalente à la proportion de l'année écoulée au moment de son départ.

14.03

Prise de vacances

- A) Le choix des dates de vacances s'effectue entre le 1er et le 30 avril de chaque année. L'Employeur affiche au tableau ces choix au fur et à mesure qu'ils sont effectués. A son tour, l'employé a un maximum de trois (3) jours pour effectuer le choix de ses vacances sinon il perd son tour.
- B) Un salarié ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période allant du 15 mai au 15 octobre, sauf si des périodes sont libres après que chaque salarié eut effectué son choix respectif. Les salariés qui, en vertu de l'article 14.01, ont droit à une période supplémentaire de vacances, devront prendre celles-ci consécutivement après que chaque employé ait exercé son droit à ses deux (2) premières semaines de vacances.

14.04

L'Employeur détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte:

- de l'ancienneté départementale du salarié,
- de la préférence exprimée par le salarié,
- des besoins des opérations.

14.05

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ de vacances.

ARTICLE XV:

RAPPEL AU TRAVAIL

Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement est payé au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 10.02 mais cette rémunération ne peut être inférieure à trois (3) heures de travail à son taux régulier.

ARTICLE XVI: CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

16.01 Les taux de salaire minimum et les occupations professionnelles apparaissent à l'annexe A de la présente convention et en font partie intégrante.

16.02 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire.

16.03 Tout salarié qui bénéficie de taux de salaire ou de conditions de travail supérieurs à ceux prévus à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés pendant la durée de la présente convention si ces avantages lui étaient attribués avant ou durant l'application de cette convention.

16.04 Tout salarié recevra sa rémunération par chèque le jeudi après-midi de chaque semaine. Si le jeudi n'est pas un jour ouvrable, les salariés seront payés le mercredi après-midi de la même semaine.

ARTICLE XVII: GREVE ET CONTRE-GREVE

17.01 Toute grève ou lock-out ou contre-grève est interdite en toute circonstance pendant la durée de la convention collective. Ni le Syndicat, ni aucune autre personne agissant en son nom n'ordonneront, n'encourageront ou ne supporteront un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

17.02 Les dispositions du paragraphe 17.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu du Code du Travail.

ARTICLE XVIII: ASSURANCE-GROUPE

18.01 Les parties s'engagent à maintenir en vigueur le régime d'assurance-groupe actuellement existant et l'Employeur convient d'y contribuer dans les mêmes proportions.

18.02 Le plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés régis par les présentes.

ARTICLE XIX: DISPOSITIONS DIVERSES

19.01 Les vêtements et/ou outils de travail fournis par l'Employeur aux salariés sont la propriété de l'Employeur et ce dernier remplacera les vêtements et/ou outils de travail sur présentation de ceux-ci lorsque détériorés par l'usage normal. Si le salarié ne peut présenter son vêtement ou outil de travail pour remplacement, il devra déboursier la valeur du vêtement ou de l'outil. Ces vêtements et/ou outils de travail ne devront pas être apportés en dehors des établissements de l'Employeur. Lors de la cessation d'emploi, les vêtements et/ou outils de travail non remis seront payés par le salarié par voie de déduction salariale sur le montant couvrant son dernier montant dû.

19.02 L'Employeur vendra aux salariés, pour leur consommation personnelle, les produits qu'il fabrique, au prix du distributeur.

ARTICLE XX: REOUVERTURE DE NEGOCIATIONS

20.01 Le Syndicat peut, en donnant un avis écrit à l'Employeur, demander que soient réouvertes les négociations sur les salaires énumérés à l'annexe A des présentes et ce à compter du 1er février de chaque année au cours desquelles sera en vigueur ladite convention. Si les parties n'ont pu en venir à une entente le 30 avril suivant, les dispositions prévues à l'article 17.01 cesseront de s'appliquer quant à l'exercice du droit de grève et de lock-out.

ARTICLE XXI: DUREE

21.01

La présente convention entrera en vigueur lors de la signature, soit le 1er août 1985 et le demeurera jusqu'au 31 janvier 1988.

Syndicat:

Pierre Doré 15/08/86  
Pierre Doré

Gilles Longchamps 15/08/86  
Gilles Longchamps

Partie patronale:

Dany Hallé 15/08/86  
Dany Hallé

ANNEXE A

---

A1.1 LISTE DES DEPARTEMENTS:

- 1) Désosseurs
- 2) Trancheurs
- 3) Préposés aux commandes et à la réception des marchandises
- 4.1) Manoeuvres niveau 1
- 4.2) Manoeuvres niveau 2
- 5) Chefs de groupe
- 6) Livreurs

A1.2 TAUX DE BASE DES DEPARTEMENTS:

	<u>Année d'expérience pour la compagnie</u>	<u>Salaire de base</u>
<b>1) DESOSSEURS</b>		
	Apprenti	*salaire minimum
	1 an	8.00\$
	2 ans	9.00\$
	3 ans	9.50\$
<b>2) TRANCHEURS</b>		
	Apprenti	salaire minimum
	1 an	8.00\$
	2 ans	9.00\$
	3 ans	10.00\$
<b>3) PREPOSES AUX COMMANDES ET A LA MARCHANDISE</b>		
	Apprenti	salaire minimum
	1 an	5.50\$
	2 ans	6.50\$
<b>4.1) MANOEUVRES NIVEAU 1</b>		
Emballeurs(euses)	Apprenti	salaire minimum
Préposés aux atten-	1 an	4.50\$
drisseurs	2 ans	4.75\$
Fabrication de patties		

ANNEXE A

---

DESCRIPTION

Niveau 1

Niveau 2

Niveau 3

Niveau 4

Année d'expérience  
pour la compagnie

Salaire de base

4.2) MANOEUVRES NIVEAU 2

Apprenti

salaire minimum

1 an

5.00\$

2 ans

5.25\$

Fondue chinoise  
Poste comportant une  
sélection ou une  
transformation de la  
viande  
Préposé à la sanita-  
tion

5) CHEFS DE GROUPE

\*\*selon compétence

6) LIVREURS

Apprenti

salaire minimum

1 an

6.00\$

2 ans

7.75\$

\* Toute tâche effectuée à l'unité (job) sera rémunérée selon entente avec l'Employeur.

\*\*Ne peut être inférieur au taux du département.

CLASSIFICATION DES EMPLOYES(47)

1) DESOSSEURS:

Marcel Emond  
Alain Leblond  
Eric Guillot  
Pierre Houde

2) TRANCHEURS:

Henri Riblair  
Jean-Luc Bouffard

3) PREPOSES AUX COMMANDES ET A LA RECEPTION DES MARCHANDISES:

Christian Morin  
Claude Julien  
Jean-Louis Marticotte  
Pierre Doré

4.1) MANOEUVRES NIVEAU 1

Bunn Seam Kar  
Charlotte Hamel  
Manon Drolet  
Diane Landry  
Christine Poulin

Roland Normandeau  
Hervé Boulianne  
Pierre Cauchon  
Dominique Tremblay  
Denis Paquet

Camil Racine  
Patricia Martel  
Pierre Rose

4.2) MANOEUVRES NIVEAU 2

Louis Délisle  
Rosida Maltais  
Denis Morin  
Danny Blouin  
Gilles Hallé  
Guy Hudon

Denis Falardeau  
Mario Lessard  
Luc Leblond  
Guy Desmarais  
Serge Bérubé  
Serge Côté

Michel Gosselin  
Dominique Germain  
Sylvie Blondeau  
Gilbert Chalifour

5) CHEFS DE GROUPE:

Gilles Longchamps  
Jean-Yves Cloutier

Pierre Délisle  
Michel Leblanc

Danny Maranda

6) LIVREURS:

O'Neil Grondines

André Côté

Marc Noël



10078-4

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL  
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 88-03545

DEPOSANT: EMPLOYEUR  
ACCREDITATION: Q-23518-002

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT  **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  88/03/29   88/04/03 ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* LES VIANDES P.P. HALLE LTEE      ** SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE LES      *
*                                     ** VIANDES P.P. HALLE LTEE      *
* 2310, BOULEVARD WILFRID HAMEL      **                                     *
* QUEBEC, QUE.      **                                     *
*                                     **      G1P 2J1      *
*                                     ** 24, RUE LEMIEUX      *
*                                     ** BOISCHATTEL, QUE.      *
*                                     **                                     *
*                                     **      GOA 1HO      *
*****
*                                     **      MUNICIPALITE: 20230      *
*                                     **      ACTIVITE:      6145      *
*                                     **      AFFILIATION:  IND. (NAT.)      *
*****

```

REMARQUE  
EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

SIGNATURE

88.05.04

DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,  
QUEBEC G1R 4Z1  
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE  
MONTREAL H2M 1L5  
514 873-2723



**Convention collective: Date d'exp. — nombre de salariés**

Sal. <b>47</b>	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.
<b>88-01-31</b>								
Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.	Sal.

Unité de négociations

"Tous les salarié (e) s à l'exception des employés de bureau".

**Divers**

Numéro de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
Q P 001-06-84	16	84-06-21	MTR	Marc Nuel Résistement	85-02-27	CT-85-02-Q-141
Q P 054-09-84	16	84-10-04	MTR	M. Bégin Résistement	85-06-04	CT-85-06-Q-032



Québec, le 25 avril 1988.

POSTE CERTIFIÉE No: L-26129284

Les Viandes P.P.Hallé Ltée.  
2310, Boul.Wilfrid Hamel,  
Québec, (Québec)  
GIP 2JI  
Att.: Monsieur Danny Hallé.

Objet: Les Viandes P.P.Hallé Ltée.  
et  
Syndicat des employés(es) de les Viandes  
P.P.Hallé Ltée.  
Dossier No: Q-23518-02

---

Monsieur,

Le 5 avril 1988, nous avons reçu pour dépôt les documents suivants dans le dossier ci-haut mentionné:

- Cinq (5) copies d'une entente intervenue entre les parties le 29 mars 1988.

Nous notons qu'aucune des copies ne possède de signature originale ou conforme à l'original contrairement à l'article 42 (b) du Règlement sur l'exercice du droit d'association (L.R.Q. c-27, R-3) qui stipule:

"La convention collective pour dépôt en vertu de l'article 72 du Code du travail est acceptée lorsque les conditions suivantes sont remplies:

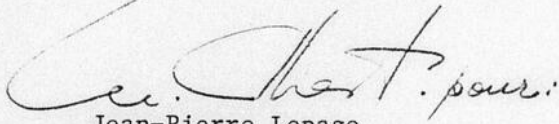
- b) les exemplaires ou les copies conformes à l'original de la convention collective sont signées par l'association et par l'employeur."

/2

Dans les circonstances, le Bureau du commissaire général du travail n'émettra pas de certificat de dépôt.

A moins que vous ne palliez à cette lacune dans les quinze (15) jours de la réception de la présente, les documents vous seront retournés.

Recevez, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

  
Jean-Pierre Lepage  
agent de maîtrise.

C.C.: Syndicat des employés(es) de  
Les Viandes P.P.Hallé Ltée.  
24 rue Lemieux,  
Boischâtel (Québec)  
GOA IHO.

N.B.: Pour tous renseignements au sujet de cet avis vous pouvez  
communiquer avec Michel Albert au numéro de téléphone sui-  
vant: (418) 643-3208.

PAR MEGAMER

---

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE

LES VIANDES P.P. HALLE LTEE  
2310, boul. Wilfrid Hamel  
Duberger, QC  
G1P 2J1

Ci-après appelée "L'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYE(E)S DE  
LES VIANDES P.P. HALLE LTEE  
24, rue Lemieux,  
Boischatel,  
Québec,  
GOA 1H0

Ci-après appelé "Le Syndicat"

**PAR MESSAGEUR**

B. C. G. T.  
QUÉBEC

'88 AVR -5 15:33

**PAR MESSAGEUR**

B. C. G. T.  
QUÉBEC

'88 MAI -2 16:12

Le Syndicat et l'Employeur conviennent par leurs représentants dûments mandatés de ce qui suit:

Les conditions de travail contenues à la convention collective venant à échéance le 31 janvier 1988 et qui sont actuellement maintenues par l'application de l'article 59 du Code du travail du Québec (L.R.Q. c.C-27), continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec, ce 29 ième jour du mois de Mars de l'année mil neuf cent quatre vingt huit.

Pour l'Employeur

Darius Hathi

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Pour le Syndicat

Michel Bégin

Rodrigue

[Signature]

88 MAR -2 16:12

B.C.G.T.  
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR