

NOM

NO

08102-6

C.A.E. 1011 NO.CONV. 81026  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 18  
EMP.COUV. 0 ET.GEOP. 20260 30  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21375001  
DATE ENR. 840214

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

08/02-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21375-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-31	83-09-08		83-03-31	85-03-15	18

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Association des employés de Charcuterie M Hygienic 1974 Inc.</b> 190 ouest, Des Pins, app. 2 Québec, Qc G1L 1K1 Att: <u>Mad. Colette Gagné</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Les Cuisines Rochette (1976) Inc.</b> 475, Desrochers Ville Vanier, Qc G1M 1G3 Att: <u>M. Chiquette</u>

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	1011-5	Affiliation	10
--------	-------	----------	--------	-------------	----

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

(The remarks section contains faint, illegible text.)	
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-09-08

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

21375-01

B.C.G.T.  
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE ENTRE

LES CUISINES ROCHETTE (1976) INC.  
475, Desrochers, Ville Vanier  
Québec 8, ci-après appelée

'83 SEP -8 15:57

**PAR MESSAGER**

L'EMPLOYEUR

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE  
CHARCUTERIE, HYGIENIC (1974) INC.  
190, des Pins ouest  
Québec, P.Q.

LE SYNDICAT

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus  
haut mentionnées, en vertu des dispositions du Code du  
Travail de la Province de Québec ( S.R.Q. CHAPITRE 141).

  
F C Y P S

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DE SYNDICAT

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés à son emploi, couverts par le certificat d'accréditation émis selon les dispositions de Code du Travail de la Province de Québec.
- 1.02 Dès que l'employeur, signataire de la présente convention, acquerra un commerce de distribution alimentaire en gros dont les salariés ne sont pas accrédités en vertu du Code du Travail de la Province de Québec, l'employeur s'engage à appliquer la présente convention auprès des dits salariés, dès que ces derniers auront été accrédités en vertu du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 2

COOPERATION - BUT

- 2.01 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre partie.
- 2.02 L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiendront les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.
- 2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

*J. G. R. S. ex*

ARTICLE 3

DROITS MUTUELS

- 3.01 Rien de cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du Syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable, présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit:
1. D'établir des règlements selon les principes de cette convention pour l'exploitation harmonieuse de l'entreprise.
  2. De maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés au travail.
  3. D'embaucher, congédier, diriger, classifier, transférer, promouvoir, suspendre et discipliner ses salariés, le tout en conformité avec les dispositions des présentes.
  4. D'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination et de façon compatible avec les dispositions de cette convention.  
Le tout étant cependant assujetti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre au grief suivant la procédure prévue à l'article 26.
- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la dite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

*F. J. P. S. ex*

3.04 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la présente convention, à ne pas recourir à la grève et la contregrève, mais à régler tout grief d'après les dispositions de la présente convention, le tout en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 4      SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trentes (30) jours de la signature des présentes et le demeurer pour toute la durée de la convention.

4.02 Dans les trente (30) jours de son embauche, tout nouveau salarié devra adhérer au Syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi.

4.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aurait éliminé de ses cadres. Cependant le dit salarié rest~~e~~ soumis aux stipulations de l'article 5.

4.04 L'employeur convient de fournir au Syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms et adresses de tous les salariés mis à pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés, embauchés, avec leur salaire.

*Jb [Signature] es*

ARTICLE 5                    RETENUE SYNDICALE

5.01                    Pendant la durée de cette convention, l'employeur retiendra sur la paie hebdomadaire de tout salarié, couvert par l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation syndicale hebdomaire et remettra le total des sommes ainsi perçues au trésorier du syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

ARTICLE 6                    AFFICHAGE D'AVIS

6.01                    Les avis du syndicat pourront être affichés dans le département de l'établissement, aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'employeur. Aucun document ne sera ainsi affiché sans avoir, au préalable, été approuvé par l'employeur.

ARTICLE 7                    ABSENCES PERMISES

7.01                    Le représentant du syndicat, autorisé par écrit par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de:

1. discussions entre l'employeur et ses salariés relatives à des griefs.
2. réunions du comité de relations professionnelles dans l'établissement où travaille le salarié.
3. rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective, en autant qu'il a obtenu, au préalable, l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné.

*J. J. P. es*

7.02 Les représentants du syndicat, autorisés par écrit par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise avec perte de salaire à l'occasion de:

1. la négociation et la conciliation de la convention collective,
2. l'audition de griefs par l'arbitre.

7.03 Sur demande et pour suivre des cours de perfectionnement pertinents à certains travaux effectués par l'entreprise, un salarié doit obtenir un congé sans solde d'une durée de trois (3) mois.

Article 8

ANCIENNETE

8.01

L'ancienneté de chaque salarié s'établira suivant la durée des services continus à l'emploi de l'employeur.

8.02

Quatre-vingt-dix (90) jours continus consécutifs ouvrables ou sept-cent-vingt (720) heures de service, dans une période de neuf (9) mois de calendrier, devront être considérée écoulés avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié qui datera ensuite du premier jour de son engagement.

Le salarié qui a complété quatre-vingt-dix (90) jours ou sept-cent-vingt (720) heures de service est un salarié régulier.

8.03

a) Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié, mis à pied ou transféré sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs.

b) Tout grief d'un salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté est prescrit le onzième (11ème) jour ouvrable suivant celui où il acquiert son droit d'ancienneté. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

*J. G. B. es*

3.04 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

3.05 Un salarié peut perdre son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Départ volontaire sans avoir obtenu un permis d'absence de la part de l'employeur, c'est-à-dire si un salarié signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté en présence d'un représentant du syndicat.
2. Renvoi pour cause.
3. Absence de l'entreprise de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner avis ou autorisation.
4. Un congé sans solde de un mois doit être accordé à un employé qui en fait la demande, sans qu'il ne perde son droit d'ancienneté. Si après un mois l'employé ne revient pas au travail, il perd son droit d'ancienneté.
5. Fait défaut de reprendre son travail à la suite d'un rappel au travail après une mise à pied dans les sept (7) jours de son rappel, communiqué par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
6. Abus de boisson ou drogue pouvant interrompre ou occasionner des accidents au travail.
7. Un employé pris à voler est renvoyé automatiquement.
8. Un employé qui s'absente de son emploi pour cause de maladie ou d'accident pour une période ne dépassant pas deux (2) ans ne perd pas son droit d'ancienneté mais n'en accumule pas.

3.06 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette convention et chaque année au 31 janvier, l'employeur fournira au syndicat la liste complète de ses salariés couverts par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, l'occupation, la date d'entrée et le salaire.

*J. P. B. ex*

ARTICLE 9PROMOTION - TRANSFERT

9.01

Dans les cas de promotion ou de transfert à une fonction couverte par le syndicat de reconnaissance syndicale, la présence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la fonction.

Une période d'essai de trente (30) jours lui sera accordée et il lui sera loisible, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction.

A la fin de cette période, l'employeur pourra également retourner ce salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

9.02

Du début de la période d'essai, le salarié promu ou transféré sera renuméré au taux de l'occupation à laquelle il a été promu ou transféré.

9.03

L'employeur affichera immédiatement, durant trois (3) jours ouvrables, toute position devenue vacante aux endroits destinés à cet effet dans son établissement. Le salarié qui désirera la position n'aura qu'à inscrire son nom sur le dit avis. L'employeur n'est pas tenu d'afficher une position temporairement vacante par suite des vacances annuelles ou par suite d'une maladie ou d'une invalidité d'un salarié, dont la durée prévisible ne dépasserait pas quinze (15) jours ouvrables.



9.04

Dans tous les cas de remplacement temporaire, de plus de la moitié de la semaine régulière de travail, un salarié appelé à remplacer un autre salarié d'un salaire plus élevé devra recevoir le salaire de l'occupation pour la semaine entière. Le salarié ainsi remplacé ne pourra être remplacé par plus d'un salarié. Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant sera maintenu. L'employeur doit indiquer qui remplace un supérieur immédiat qui s'absente, et dans le cas où un salarié remplace un supérieur, il reçoit une prime équivalent à vingt pour cent (20%) de son salaire, sans que le total du salaire et de la prime ne dépasse le salaire du supérieur.

ARTICLE 10MISE A PIED - REEMBAUCHAGE

10.01

Lorsque les circonstances le justifient, l'employeur pourra effectuer des mises à pied ou réductions du personnel.

10.02

Les salariés surnuméraires et les salariés temporaires seront les premiers par les mises à pied.

*J. J. J. J. J.*

- 10.03 Dans le cas où la mise à pied de salariés réguliers devient nécessaire, l'employeur tiendra compte de l'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation.
- 10.04 Au moment de réembaucher les salariés mis à pied, ces salariés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'employeur. L'employeur pourra, cependant, leur proposer une autre occupation.

ARTICLE 11SUSPENSION - CONGEDIMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un congédiment ou d'une suspension, soumettra son grief en suivant les procédures de règlement des griefs prévues dans cette convention, le salarié devra recevoir avis du motif de son congédiment ou de sa suspension, et le syndicat devra être informé d'un tel congédiment ou suspension, s'il n'est pas fondé, le salarié sera réinstallé dans son occupation, sans perte d'aucun droit, et son plein salaire lui sera remboursé rétroactivement à la date de son congédiment ou de sa suspension. La preuve incombe à l'employeur.

*Jb. G. P. S. C. H.*

11.02 Aucune note disciplinaire de l'employeur ne sera inscrite au dossier du salarié, ni ne pourra être invoquée, pour fins d'application de mesures disciplinaires, sans que ce salarié en ait été expressément averti, par écrit, par l'employeur.

Si un avis de reprimande ou un avertissement est donné à un salarié, l'association en sera avisée.

11.03 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après six mois de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les six (6) mois.

ARTICLE 12      Salaire

12.01 Les salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe "A". L'annexe "A" fait partie intégrante de la présente convention.

12.02 Les salariés rénumérés au taux horaires recevront une augmentation hebdomadaire selon les heures régulières de travail,

ARTICLE 13      HEURES DE TRAVAIL

13.01 Les heures normales de la semaine régulière de travail des salariés sont de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement entre:  
- ~~7:00 et 16:30 heures.~~ *7:00 AM et 4:30 PM HEURES*  
- une (1) heure est accordée pour le repas du midi, entre 11:30 et 13:30 heures et sera obligatoire.  
l'horaire ci-haut établi pourra être modifié à tous les trois (3) mois, durant un (1) trimestre, il sera stable.

*J. G. H. E. S.*

13.02 Par ailleurs, pour les salariés travaillent à l'entretien ménager de nuit, les heures normales de la semaine régulière de travail sont de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi, entre 16:00 et 6:30 heures, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas.

13.03 Tous les salariés assujettis à la présente convention ont droit à une pause-café de quinze (15) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi, sans déduction de salaire.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01 Tout travail effectué à la demande de l'employeur en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail prévue à l'article 13 de la présente convention sera considéré comme heure supplémentaire et rémunéré au salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

14.02 Tout travail effectué à la demande de l'employeur le dimanche ou l'un des jours de fête et payés énumérés à l'article 15 de la présente convention sera rénuméré au salaires de cent pour cent (100%) en plus du paiement du congé.

14.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux hebdomadaire réel payé, divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

14.04 Tout salarié qui travaille le soir <sup>a</sup> ont droit à un maximum de trois (3.00) dollars par repas payé par l'employeur.

*J. J. P. S. ex*

- 14.05 Tout salarié régulier se présentant au travail alors qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire et que l'employeur ne peut lui donner de travail, a droit à une rémunération équivalant à quatre (4) heures à son taux régulier.
- 14.06 Tout salarié appelé au travail en dehors des heures normales de travail aura droit à une rémunération équivalant à trois (3) heures au taux de salaire prévalant, à moins qu'il en ait été avisé avant son départ, à la fin de la journée de travail.
- 14.07 Les heures supplémentaires seront distribués aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification, en autant que tels salariés soient disponibles pour les effectuer. Si l'employeur ne trouve à l'intérieur d'une classification le nombre de salariés nécessaire ou s'il n'existe aucune classification pour ce type de travail, il doit distribuer par ancienneté les heures supplémentaires entre les autres salariés.
- 14.08 Si l'employeur ne trouve pas le personnel nécessaire pour effectuer le temps supplémentaire, il peut exiger que les salariés répondant aux exigences normales de la tâche ayant le moins d'ancienneté effectuent le temps supplémentaire requis.

*J. G. B. C. S.*

ARTICLE 15JOURS DE FETE CHOMES ET PAYES

15.01

Tout salarié régulier doit être rénuméré pour les jours de fêtes suivants, quel qu'en soit le jour:

- Premier de l'an -
- Lendemain du premier de l'an -
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Veille de Noel (  $\frac{1}{2}$  journée) -
- Noel -
- Lendemain de Noel -
- Veille du Premier de l'an -
- Action de Grace
- Lundi de Pâques

Si un jour de fête survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Un jour de fête pourra être reporté à une autre date au choix du salarié, après entente avec l'employeur.

ARTICLE 16VACANCES PAYEES

16.01

Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, n'a pas complété un (1) année de service pour le compte de l'employeur, a droit à autant de journées de vacances payées qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours.



- 16.02 Tout salarié, qui au 30 avril de chaque année, a complété une (1) année de service pour le compte de l'employeur, a droit à deux(2) semaines consécutives de vacances payées.
- 16.03 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, a complété cinq années de services pour le compte de l'employeur a droit à trois semaines de vacances payées, dont deux (2) consécutives. Ces deux semaines consécutives peuvent être prises durant la période de l'été et la troisième semaine durant la période de l'hiver.
- 16.04 Tout salarié qui au 30 avril de chaque année, a complété dix (10) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives. Deux semaines peuvent être prises durant la période de l'été et deux semaines durant la période de l'hiver.
- 16.05 Tout salarié qui au 30 avril de chaque année, a complété vingt (20) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives. Deux semaines peuvent être prises durant la période de l'été et trois semaines durant la période de l'hiver.
- 16.06 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances, à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période, en tout ou en partie, et alors le salarié peut prendre toutes ses vacances de façon consécutive.
- 16.07 Les vacances sont distribuées par ordre d'ancienneté. Chaque année, le 1er mai, une liste de vacances est affichée.

*J. G. B. ex*

- 16.08 Une (1) semaine de vacance devra comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra reprendre un tel congé. Ce congé sera un jour complet de travail à une date déterminée par le salarié, que devra aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.
- 16.09 Les vacances seront payables avant le départ pour les vacances.
- 16.10 La rémunération des vacances est égale au salaire hebdomadaire régulier.
- 16.11 Advenant le départ d'un salarié, l'employeur lui remettra ~~la~~ la rémunération de vacances accumulées du 1<sup>er</sup> mai précédant jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.
- 16.12 Toute rémunération en plus du salaire régulier, à titre de bonus, commissions ou autres, ne peut être considérée en compensation des vacances auxquelles les salariés ont droit.
- 16.13 Toute entente constituant une renonciation par le salarié aux vacances auxquelles il a droit sera nulle et n'aura nul effet, à moins d'entente à ce contraire entre l'employeur, le salarié concerné et le syndicat.

*J. J. B. C. A.*

ARTICLE 17CONGE MALADIE

- 17.01 Le salarié qui a moins d'un an d'ancienneté a droit après trois mois à une demie-journée de congé par mois de travail, jusqu'à un maximum de quatre jours et demi. S'il a plus d'un an d'ancienneté, il a droit à cinq jours de congé.
- 17.02 Si toutefois le salarié s'absente pour deux(2) jours, seules les journées subséquentes seront payées à même les journées de maladie accumulées durant l'année.
- 17.03 Si le salarié s'absente par maladie pour plus de deux (2) jours, il devra fournir dans les vingt-quatre heures qui suivent son retour au travail, un certificat médical pour avoir droit à ses rémunérations à partir de la première journée, à même ses jours de congé accumulés.

*J. G. B. ex*

ARTICLE 18

CONGES SPECIAUX

18.01

Tout salarié régulier pourra bénéficier d'un congé payé pendant les jours ouvrables dans les cas suivants:

- A l'occasion de la naissance de son enfant.
- A l'occasion du mariage de son enfant, une journée.
- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de son épouse, de son époux, d'un enfant, trois (3) jours.

Les jours non ouvrables sont déduits des congés ci-haut mentionnés.

18.02

Pour bénéficier des congés ci-haut mentionnés, tout salarié devra être présent au travail les jours ouvrables précédant et suivant la naissance, le mariage ou le deuil immédiat qui affecte sa famille sauf dans les cas d'absences prévues à la convention ou autrement autorisées par l'employeur.

X

*J. G. P. S. C. M.*

ARTICLE 19ASSURANCE COLLECTIVE

- 19.01 Dans les trois (3) mois suivant la date de la signature de la convention, l'employeur s'engage à obtenir des compagnies d'assurance, tous les renseignements que le syndicat désire connaître au sujet de l'assurance collective. L'employeur remettra au syndicat les renseignements ainsi requis.
- 19.02 Une copie de la police-maitresse doit être remise au syndicat.
- 19.03 Le plan d'assurance de même que la compagnie seront choisis par l'employeur après consultation avec le syndicat.
- 19.04 L'employeur versera la prime hebdomadaire suivante:
- 0 à 2 ans l'employé paie 100%
  - 2 à 3 ans l'employé paie 50%
  - 3 à 5 ans l'employé paie 25%
  - 5 ans et plus, l'employeur paie la prime entière de l'employé.

ARTICLE 20CONDITIONS DE TRAVAIL

- 20.01 Les conditions générales de travail établies par l'employeur au bénéfice des salariés, en ce qui concerne les services de la cantine et des machines distributrices, ne subiront aucun changement pendant la durée de la présente convention, même s'il n'est pas spécifiquement stipulé au sujet d'icelles dans la présente convention.
- 20.02 Compte tenu des recommandations de l'inspecteur du Ministère Fédéral de l'Agriculture, l'employeur fournira les gants, tabliers et vareuses et l'employeur paiera 50% du prix des bottes.



- 20.03 Si pendant la durée de la présente convention l'employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier, de façon substantielle, une fonction existante, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée.
- 20.04 Les salariés prendront leurs ordres de leurs supérieurs immédiats désignés par l'employeur.
- 20.05 Le fait pour l'employeur d'embaucher des salariés temporaires et surnuméraires n'aura en aucun cas pour effet de priver les salariés réguliers des droits et privilèges découlant de la présente convention.
- 20.06 Toute entente particulière entre l'employeur et un ou des salariés doit, au préalable, être acceptée par le syndicat.
- 20.07 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux salariés et pour parer aux situations d'urgence, un salarié de l'employeur non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention.


*JL [Signature] es*

ARTICLE 21CONGE MATERNITE

- 21.01 Pour cause de maternité la salariée qui a quittée son emploi, sera la première a être embauchée lorsque du personnel additionnel sera requis et , à ce moment elle récupérera tous ses droits d'ancienneté.
- 21.02 La salariée peut perdre ses droits d'ancienneté à défaut de reprendre le travail dans les vingt-quatre heures d'avis donné par la compagnie.
- 21.03 Lors du départ de la salariée pour un congé de maternité, la compagnie s'engage à son départ de payer cinquante pour cent (50%) de ses journées de congé accumulées et si la salariée revient à son travail après son congé de maternité, elle bénéficiera d'un autre cinquante pour cent (50%) de ses journées de maladie accumulées.

ARTICLE 22PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 22.01 Constituera un grief au sens de la présente convention toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'J. B. P. ex', is written in the center of the page below the text of Article 22.01.

- 22.02 Le ou les salariés seuls, ou le délégué d'établissement ou le syndicat devront soumettre tout grief au président de l'employeur dans les dix (10) jours de la reconnaissance du fait qui donne lieu au grief.
- 22.03 Si l'employeur n'a pas donné de réponse, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage, conformément au Code du travail. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'employeur, de la modifier, de la rescinder ou de rendre toute autre décision plus juste et équitable, dans les circonstances. Il ne peut modifier, cependant, les termes de la présente convention.
- 22.04 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 22.05 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation, d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

ARTICLE 23DURÉE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention d'une durée de deux ans prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 15 mars 1985.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'J. G. P. ex', is written in a cursive style.

23.02 Malgré les dispositions de l'article 23.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève et au lock-out soit acquis.

23.03 Cependant même lorsque le droit à la grève et au lock-out est acquis, la convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou le lock-out.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec ce 31e jour de mars 1983.

Les Cuisines Rochette (1976) Inc.

Par *[Signature]* .....

Par *[Signature]* .....

L'Association des Employés de Charcuterie, Hygienic (1974) Inc.

Par *[Signature]* .....

Par *[Signature]* .....

*[Signature]*

ANNEXE "A"SALAIRES

	15/3/83	15/3/84
Personnel masculin	\$ 315.00 par semaine	\$ 327.50 par semaine
Personnel féminin d'entrepôt	\$ 249.00 par semaine	\$ 262.50 par semaine

CLASSIFICATION DES TÂCHES

L'usine n'étant pas divisée par départements et chaque employé (e) n'ayant aucune tâche spécifique, l'échelle des salaires n'est pas établie d'après une classification de tâche, mais l'ancienneté.

*J. G. P.*

*ex*

ANNEXE "A"

PRIME DE NUIT

Le salarié (laveur) qui travaille entre 18:00 et 6:00 heures, reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de \$0.20, pour toute heure travaillée.

Cette prime n'est pas accordée au salarié qui travaille à temps supplémentaire.

CONDITIONS PARTICULIERES POUR LES ETUDIANTS

Le salaire des étudiants est déterminé par l'Ordonnance de la Commission du salaire minimum. L'étudiant ne bénéficie pas des congés de maladie ou autres bénéfices marginaux prévus à la présente convention, de même que son salaire n'est pas réduit par la retenue de la cotisation syndicale.

*J. G. P.*  
*es*