

A.N.º (16656-01)

56598 83-04-18
DÉPÔT

Dépôt N.º: 8 5 1 1 1 1 3

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

05659-8

Objet: 1ière convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **M-17551-01**

Date: Signature: 85-09-24 Réception: 85-11-15 Durée: Du 85-04-18 Au 86-11-18 Nombre de salariés régis par la convention collective: **200**

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6 <i>514 655-7331</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même; 1771 Rte de l'Aéroport, Anc. Lorette Région: <u>06-06</u> Activité: <u>1089 (5)</u> Affiliation: <u>1</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

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Piarrette David /sg** Date: **85-11-21**

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

RECHERCHE

*** FICHE D'IDENTITE COMMUNE ***

*NUMERO DE DOSSIER: 056598

*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----

*PARTIE PATRONALE: NOM: ALIMENTS DELISLE LTEE

ADRESSE: 100, RUE DE LAUZON
BOUCHERVILLE, QC

CODE POSTAL: J4B1E6

CODE ACTIVITE: 1043

*PARTIE SYNDICALE: NOM: ASSOC.EMPL.ALIMENTS DELISLE LTEE

LOCAL: 00000

FEDERATION: 850

CENTRALE: 12

NO.ACC.: M17551001

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----

*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 850924

DATE DE DEPOT : 851115 (A)

DATE EXPIRATION: 861118

CODE ACTIVITE : 1043

CODE MUNICIPAL : 00000

CODE DE REGION: 960

EMPL.PART.COUV.: 00

CAT.PERS.VISE : 07

TYPE UNITE NEG.: 04

ORIGINE SECT. : 4

*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT.CONVENTION: 01

C.C.MAITRESSE : 000000

DUREE DE CONV. : 19

NBRE EMPLOYES : 000200

NATURE DE CONV.: 0

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : 85

QUESTIONNAIRE : 01

STAT.CONVENTION: 01

DUREE DE CONV.: 19

CATEGORIE EMPL.: 1

NB.COLS BLANCS: 00000

NB. COLS BLEUS : 00165

NOMBRE TOTAL : 00165

ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE : 850418 ARTICLES: AN D

REOUVERTURE: (2) DATE : 000000 ARTICLES: 0000

CLAUSE	*ARTICLES*	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. : (1)	(AN C)	(07)	(00 00 16)
-FORFAIT : (2)	(0000)		
-GENERALE: (2)	(0000)		
-ENRICHI.: (2)	(0000)		

* ACCES-CODIF.-----* CODE - DATE -- REFERENCE -----*----- INSCRIPTION -----*

A.C.C. - 008

DATE: 860210 SEQ: 01

ICTSN. - 012 10

DATE: 851217 SEQ: 01

** DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

17551-01 (16656-01)

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

ALIMENTS DELISLE LTEE

Ci-après désignée "LA COMPAGNIE",

d'une part

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES

DES ALIMENTS DELISLE LTEE

Ci-après désignée "L'ASSOCIATION"

d'autre part



85
NOV 15 13:58

18 avril 1985 au 18 novembre 1986

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE NO</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	JURIDICTION	1
3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	2
4	DEFINITION DES TERMES	4
5	NON DISCRIMINATION	8
6	REGIME SYNDICAL	9
7	RETENUE SYNDICALE	9
8	ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES	10
9	PROCEDURE DE GRIEFS	12
10	ARBITRAGE	14
11	MESURE DISCIPLINAIRES	15
12	ANCIENNETE	16
13	MISE A PIED ET LICENCIEMENT	20
14	HEURES ET SEMAINE NORMALES DE TRAVAIL	23
15	PAUSE-CAFE ET PERIODE DE REPAS	24
16	SURTEMPS	25
17	PRIMES	29
18	CONGES STATUTAIRES	30
19	VACANCES ANNUELLES	31
20	CONGES SOCIAUX	34
21	CONGES DE MATERNITE	36
22	CONGES SANS SOLDE	37
23	ADMINISTRATION DES SALAIRES	38
24	SECURITE D'EMPLOI	39
25	SECURITE ET SANTE	40
26	FUSION	42
27	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT	42
28	ALLOCATION SPECIALE DE REPAS	43

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>ARTICLE NO.</u>		<u>PAGE</u>
29	BILLET DE STATIONNEMENT	44
30	ACCIDENTS OU MALADIE INDUSTRIELLES	45
31	COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES	46
32	EVALUATION DES EMPLOIS	46
33	FONDS DE PENSION ET ASSURANCE-GROUPE	48
34	JOURNEE DE MALADIE	49
35	BONI-VEHICULE	50
36	DIVERS	50
37	RETROACTIVITE	51
38	DUREE DE LA CONVENTION	52
	ANNEXES	54
	LETTRES D'ENTENTE	78

ARTICLE I BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but:
- a) de favoriser l'harmonie des rapports entre l'employeur et ses salariés;
 - b) d'améliorer le rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de l'employeur;
 - c) d'établir et de maintenir des conditions de travail qui rendent justice à tous;
 - d) de promouvoir le bien-être des salariés;
 - e) de régler promptement et équitablement tout grief pouvant survenir entre l'employeur et l'Association ou un salarié de la façon déterminée dans la présente et de favoriser dans la mesure du possible le règlement de toute plainte ou de mésentente.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par les certificats d'accréditation syndicaux émis conformément aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec en faveur de l'Association des Employés des Aliments Delisle Ltée, à l'exclusion des secrétaires administratives, du comptable, du paie-maître et de l'acheteur.

2.02 Tout salarié exclu de l'unité de négociation ne pourra ni occuper les fonctions énumérées aux annexes de la présente convention, ni effectuer un travail similaire ou connexe au contenu desdites fonctions.

Cependant les personnes exclues des certificats d'accréditation pourront exécuter du travail normalement dévolu aux salariés couverts par la présente:

- 2.02 (suite) a) pour mettre en marche une nouvelle ligne de fabrication, de montage expérimental, d'expérimentation dans le procédé de fabrication ainsi que pour construire et/ou pour monter de nouvelles installations;
- b) pour fin d'entraînement ou lorsqu'il y a urgence ou danger de perte matérielle;
- c) lorsqu'un salarié de la vente est absent pour maladie ou vacances dans un site autre que celui de Boucherville.

2.03 Lorsqu'un salarié est disponible et compétent, l'article 2.02b) ne s'applique pas.

Dans le cas où l'événement se produit en l'absence de salariés compétents, l'employeur fera tout en son possible pour rejoindre les personnes compétentes régies par cette convention.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 L'employeur reconnaît l'Association comme l'agent négociateur exclusif pour les salariés couverts par les certificats d'accréditation.

L'employeur agit par l'entremise de son Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

3.02 L'employeur reconnaît à l'Association le droit d'afficher tout document lui appartenant et non diffamatoire aux endroits convenus par les deux (2) parties et également de faire circuler tout matériel d'information qu'elle jugera nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.

Copie de tout document ainsi affiché ou circulé doit être approuvé préalablement par le service des Ressources Humaines, sauf pour les documents de régie interne de l'Association.

3.03

Pourvu que l'exercice de tels droits ou privilèges n'enfreigne pas les dispositions de la présente, l'Association reconnaît que:

- a) l'employeur a et conserve tous les droits et pouvoirs lui permettant d'administrer et de diriger le cours de ses opérations présentes et à venir.
- b) l'employeur détermine les exigences des tâches et les qualifications requises pour remplir les emplois couverts par la présente convention.

L'employeur reconnaît que toute décision qu'il prend modifiant l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention soit assujettie à la procédure de grief.

3.04

L'employeur s'engage à accorder entrée libre au local réservé à l'Association aux aviseurs extérieurs de cette dernière aux fins de s'entretenir avec les membres de l'Association et ce, en tout temps jugé à propos par l'Association.

3.05

- A) Tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel et ce, durant les heures régulières de travail.
- B) Pour ce faire il doit au préalable, obtenir de son supérieur immédiat, la permission de s'absenter de son poste de travail.
- c) Le salarié peut être accompagné d'un officier ou d'un délégué autorisé de l'Association.

3.06

L'employeur communique par écrit à l'Association, une (1) fois tous les mois, le nom des salariés promus, rétrogradés et mutés à la présente unité de négociation ou devenant exclus.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01 Employeur: Aliments Delisle Ltée

4.02 Association: Association des Employés des
Aliments Delisle Ltée

4.03 Salarié régulier: désigne tout salarié assujetti
à la présente convention collec-
tive et qui a complété sa période de probation tel-
le que définie à la clause 4.04.

4.04 Période de probation: période de soixante (60)
jours effectivement travail-
lés pour les emplois non-spécialisés et période de
quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travail-
lés pour les emplois spécialisés.

4.05 Salarié à l'essai: désigne un salarié embauché à
un poste permanent et qui n'a
pas complété sa période de probation telle que dé-
finie à la clause 4.04. Advenant le cas où le sa-
larié interrompt pour quelque motif que ce soit
sa période de probation, la partie non complétée
devra être reprise lors de son retour au travail.
Le salarié à l'essai est régi par la convention,
sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure
de grief et d'arbitrage en cas de renvoi.

4.06 Salarié temporaire: désigne un salarié embauché
à un poste temporaire ou pour
remplacement pour maladie, vacances, accident,
grossesse, congé sans solde et absence syndicale
prévue aux présentes.

Les parties conviennent qu'aucun poste temporaire
ne devra excéder quatre (4) mois consécutifs;
après ce délai, le salarié acquerra le statut de
salarié régulier.

4.06 (suite) Pour les remplacements pour maladie, vacances, accident, grossesse et congé sans solde, le délai de quatre (4) mois ne s'applique pas car le délai varie selon l'absence.

Le salarié temporaire n'est couvert par aucune disposition des présentes à l'exception du taux de salaire et de la cotisation syndicale.

a) Salarié permanent partiel:

Salarié ayant le statut de salarié régulier mais assujéti à un horaire flexible et variable.

b) L'embauche d'un salarié permanent partiel ne pourra avoir pour effet de combler le poste d'un salarié permanent ni d'en causer la fermeture de façon définitive.

c) Un tel salarié ne pourra effectuer plus de vingt-cinq (25) heures travaillées par semaine.

d) Les salariés permanents-partiels bénéficient de toutes les clauses prévues à la convention collective.

4.07 Mise à pied: perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

4.08 Licenciement: perte d'emploi permanente ou prévue comme telle due à des motifs d'organisation interne ou liés à la vie économique.

4.09 Jour: désigne jour de calendrier.

4.10 Grief: désigne toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective, de même que tout désaccord relatif à l'application des mesures disciplinaires contre un salarié couvert par la présente convention.

4.11

Site: désigne un des endroits suivants: Boucherville, Nicolet, Québec, Rimouski et Chicoutimi.

4.12

A) emploi: signifie l'emploi tel que décrit et apparaissant dans le manuel de description et d'évaluation des emplois.

B) poste: le travail de chacun des salariés rattachés à un emploi.

- 4.13 Etudiant: désigne tout salarié inscrit dans une institution reconnue. L'étudiant n'est couvert par aucune disposition des présentes à l'exception du taux de salaire et de la cotisation syndicale. Il ne peut travailler en dehors des périodes suivantes: entre le 1er mai et le 1er septembre ainsi qu'entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- 4.14 Promotion: signifie le passage d'un salarié à un emploi requérant des qualifications et exigences plus élevées que celui qu'il détenait antérieurement.
- 4.15 Rétrogradation: signifie le passage d'un salarié à un emploi requérant des qualifications et exigences moindres que celui qu'il détenait antérieurement.
- 4.16 Sans perte de salaire: signifie la rémunération prévue pour une journée normalement travaillée et telle que cédulée par l'employeur.
- 4.17 Énumération des départements: Pour la présente, les départements sont les suivants: expédition, réception, magasin, atelier mécanique, cantine, fabrication 1er plancher, fabrication 2ième plancher, laboratoire, conciergerie, bureau usine, bureau général, informatique, bureau ventes, ventes, marketing.
- 4.18 Emploi régulier: le dernier emploi acquis par un salarié régulier détermine son emploi régulier.

- 4.19 Secteur: Regroupement de départements. On identifie trois (3) secteurs, à savoir: secteur bureau, secteur ventes, secteur production.
- 4.20 Chef d'équipe: salarié qui assume des fonctions déléguées par son supérieur. Sans s'y limiter, ces fonctions sont généralement: de distribuer le travail, de résoudre les problèmes dans les limites de ses connaissances, de voir à l'exécution du travail qui lui semble nécessaire ainsi qu'au bon déroulement des opérations dont il est responsable.
- 4.21 a) emploi spécialisé: préposé mouvement stock, agent crédit collection, coordinateur saisie-données, opérateur d'ordinateur, vendeur-livreur, vendeur, réserviste, instructeur, gérant de compte, mécanicien I, II, III, maître-électricien, technicien intermédiaire et sénior, technologue, fromager, opérateur général dosage et fabrication.
- b) emploi non-spécialisé: tous les emplois apparaissant à l'annexe "D" à l'exception des emplois spécialisés énumérés ci-dessus.
- 4.22 Stagiaire: étudiant salarié qui pour une période fixée vient travailler pour l'employeur dans le cadre d'un programme d'étude ou de perfectionnement. Le stagiaire n'est pas régi par la présente.

ARTICLE 5 NON DISCRIMINATION

- 5.01 Ni l'employeur (ni ses représentants) ni l'Association (ni ses représentants) ne doivent exercer aucune discrimination ou intimidation à l'endroit d'un salarié en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions politiques ou religieuses, de son apparence physique, de son orientation sexuelle, de son statut syndical ou de l'exercice par celui-ci des droits prévus aux présentes.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Association.
- 6.02 Lors de son embauche, l'employeur fait signer à tout salarié concerné par l'article 6.01 sa carte d'adhésion à l'Association par laquelle il autorise l'employeur à prélever sa cotisation à même son salaire. Cette formule apparaît à l'annexe "A" de la présente convention.
- 6.03 Sur réception de ladite autorisation signée par le salarié, l'employeur effectuera les prélèvements à chaque période de paie. Les frais d'adhésion seront prélevés lorsque le salarié à l'essai aura complété sa période de probation.

ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE

- 7.01 Le montant des frais d'adhésion et des cotisations syndicales sera établi par règlement de l'Association dont copie conforme sera envoyée à l'employeur.
- 7.02 L'employeur convient de faire parvenir à l'Association à chaque période (toutes les quatre (4) semaines) avec le chèque des cotisations syndicales, une liste des salariés pour qui la retenue a été faite. Cette liste comprend les renseignements suivants:
1. Nom des salariés
 2. Adresse
 3. Numéro de téléphone
 4. Date de naissance
 5. Date d'entrée en service
 6. Montant retenu par salarié

- 7.02(Suite)
7. Nombre de salariés pour lesquels une retenue a été faite
 8. Nouveaux salariés
 9. Date de départ des salariés
 10. Nombre d'heures normales et supplémentaires travaillées dans la période
 11. Lieu de travail (site, groupe et poste)
 12. Identification des salariés pour lesquels il n'y a pas eu de précomptes syndicaux durant la période.

7.03

Il est entendu et convenu que l'Association assume la responsabilité des retenues syndicales et qu'il n'y aura aucun recours envers qui que ce soit, sauf envers l'Association à leur sujet.

Toutefois si ces retenues ne sont pas effectuées, l'Association se réserve le droit de réclamer à l'employeur le montant de ces retenues, lequel verra à faire les corrections nécessaires sur la prochaine paie du salarié.

Si le salarié n'est plus au service de l'employeur, l'Association renoncera à son droit de recours.

ARTICLE 8

ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01

L'Association fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, les noms et fonctions de ses officiers, de ses délégués ainsi que des membres des comités prévus à la convention collective. Elle communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres à différentes fonctions.

L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les officiers ou délégués avant d'avoir été officiellement avisé par écrit.

- 8.02 Après entente entre l'employeur et l'Association, cette dernière pourra, sans frais, utiliser un local adéquat situé sur le site de Boucherville pendant la durée de la convention.
- 8.03 Un permis d'absence peut être demandé, sept (7) jours à l'avance, pour activités syndicales telles que congrès ou stages d'étude. L'employeur s'engage à ne pas refuser telle demande à moins de force majeure. Ces absences sont sans solde et ne doivent pas excéder 9/12 de 20 jours par année et ce non cumulatif d'une année à l'autre pour l'ensemble des salariés couverts par la présente.
- 8.04 A) L'employeur reconnaît comme officiers de l'Association, le Comité exécutif composé d'un maximum de cinq (5) personnes.
- B) L'employeur reconnaît un délégué par site, à l'exception du site de Boucherville où il pourra y avoir un maximum de dix (10) délégués.
- C) Pour le site de Boucherville, il ne peut y avoir qu'une fonction syndicale par quart de travail par département à l'exception du poste de président.
- 8.05 Le Comité de négociation est composé d'un maximum de quatre (4) officiers. Ces membres sont libérés lors des séances de négociation et de conciliation et ce, sans perte de salaire. Lors des rencontres de négociation, en dehors des heures normales de travail, les membres du Comité de négociation sont rémunérés à temps simple.
- 8.06 Un officier ou un délégué peut s'occuper d'un grief durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Toutefois, il doit préalablement avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans raison valable.

- 8.07 Pour les séances d'arbitrage l'employeur libère trois (3) officiers sans perte de salaire.
- 8.08 Pour voir à l'administration des affaires de l'Association et des problèmes d'interprétation et d'application de la convention collective, les officiers sont libérés et ce, sans perte de salaire comme suit:
4 officiers à raison d'une (1) journée par semaine.

Pour l'ensemble des délégués, cent-soixante (160) heures par année et ce sans solde. Ces heures ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre.

- 8.09 Pour toute absence syndicale et prévue aux présentes, l'employeur rembourse jusqu'aux maximums indiqués à l'article 8.08, la partie des heures des officiers selon leur cédule normale et jamais en dehors des heures normalement cédulées.

L'employeur s'engage à libérer sans perte de salaire, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage impliquant les deux (2) parties aux présentes.

- 8.10 En aucun temps le fait, pour un salarié, de s'absenter en vertu des présentes dispositions n'aura pour effet de le priver de quelque privilège ou droit que ce soit qu'il possédait au moment de son absence.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEFS

- 9.01 Le salarié doit, avant de présenter un grief, discuter du problème avec son supérieur immédiat. Le salarié doit être accompagné d'un délégué ou d'un officier de l'Association.

9.07 L'Association peut procéder à un grief collectif.

9.08 L'Association peut se substituer au salarié pour soumettre un grief.

ARTICLE 10 ARBITRAGE

10.01 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, MM. Michel Bolduc et Marc Gravel agiront comme arbitre à tour de rôle. Si l'arbitre en tête de liste ne peut agir, c'est l'autre qui le remplace. Si ce dernier ne peut agir à son tour, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut.

A défaut d'entente, les parties demandent au Ministère du Travail de désigner un arbitre pour chaque grief.

10.02 Dans le cas d'arbitrage sur des mesure disciplinaires, l'arbitre 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.

10.03 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la preuve présentée et compte tenu des dispositions de la présente convention. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

10.04 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.

9.02

1ère étape

Le salarié doit soumettre son grief par écrit dans les douze (12) jours ouvrables de l'événement qui donne lieu au grief à son supérieur immédiat.

2ième étape

Le supérieur immédiat doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue, l'Association peut soumettre le grief au Directeur des Ressources Humaines dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

3ième étape

Si la réponse du Directeur des Ressources Humaines n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivants, l'Association peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt jours ouvrables suivants.

9.03

L'employeur et l'Association peuvent déroger à la procédure mentionnée à l'article 9.02 par entente écrite.

9.04

Tout grief qui n'est pas soumis ou poursuivi dans les délais prévus et selon la procédure prévue est réputé abandonné.

9.05

Toutefois une erreur de forme dans la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas l'annulation dudit grief en autant que cela n'affecte pas la nature du grief.

9.06

L'employeur convient qu'une fois le grief acheminée, il ne prendra pas d'arrangement avec le salarié en cause.

10.05 Les dépenses, honoraire et frais de l'arbitre sont défrayés à part égale par l'Association et l'employeur.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 La suspension et le congédiement sont les seules mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur.

11.02 Une réprimande écrite n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire. Tel écrit doit être transmis à l'Association. Dans le cas de réprimande écrite, le salarié pourra soumettre un grief.

11.03 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Une copie de cet écrit sera transmise simultanément à l'Association.

11.04 Tout salarié qui est l'objet d'une suspension ou d'un congédiement peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage; dans ce dernier cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

11.05 Un grief résultant d'une suspension ou d'un congédiement peut être soumis directement à la deuxième étape et ce, dans le même délai que celui prévu en première étape.

11.06 Dans le cas d'une suspension de plus d'une journée, les jours de suspension seront imposés consécutivement.

11.07 Dans l'administration des mesures disciplinaires et à l'arbitrage, l'employeur ne tiendra pas compte des infractions datant de plus de douze (12) mois. Toute mesure disciplinaire sur laquelle le salarié aura gain de cause sera retirée de son dossier.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté consiste en la durée du service continu d'un salarié auprès de l'employeur depuis sa dernière date d'embauche dans tout emploi couvert par les unités d'accréditation.

12.02 Le service continu consiste en la durée de l'emploi auprès de l'employeur non interrompue par une cause qui détermine la perte d'ancienneté.

12.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert après la période de probation, telle que prévue à l'article 4.04 et rétroagit à son premier jour de travail.

12.04 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois;
- c) Si le salarié ne se présente pas à son travail durant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans donner d'avis à l'employeur ou sans raison valable;
- d) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;

12.04 (suite) e) après vingt-quatre (24) mois d'absence consécutifs par suite d'un accident ou d'une maladie. Cette période de vingt-quatre (24) mois peut être prolongée par l'employeur après entente avec l'Association;

f) à la suite du refus ou d'une négligence du salarié d'accepter de reprendre le travail après un rappel au travail fait par téléphone et confirmé par télégramme à sa dernière adresse connue, telle que fournie par le salarié qui en a la responsabilité et ce, dans les trois (3) jours dudit rappel. Si le salarié accepte de revenir au travail, il doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent sa réponse ou à la date visée si le délai visé par l'employeur est plus étendu.

Le salarié qui se voit offrir un emploi autre que celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied a un droit de refus et demeure sur la liste de rappel et ce dans les délais prévus en b).

12.05 Un salarié appelé à faire un travail pour l'employeur hors des accréditations pourra reprendre son poste de salarié dans un délai de six (6) mois. Entre le sixième (6ième) et le douzième (12ième) mois, le salarié peut retourner au sein des accréditations.

Durant les douze (12) mois, le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté.

12.06 A) le salarié non-syndiqué dont l'emploi devient syndicable sera assuré de garder son poste.

B) le salarié visé en a) sera soumis aux règles prévues à l'article 13.

- 12.07 Ancienneté préférentielle: Un salarié ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté, nommé par l'Association à une fonction d'officier, jouit tant et aussi longtemps qu'il demeure à ses fonctions, d'une ancienneté préférentielle en cas de réduction du nombre de salariés. Il est le premier rappelé, le cas échéant, sous réserve toutefois de pouvoir satisfaire immédiatement aux exigences de la tâche à accomplir.
- 12.08 Ne sont pas considérés comme postes vacants aux fins de cette convention, les postes vacants par suite de maladie, d'accident de travail, de congé de maternité ou de congé autorisé.
- 12.09 1) L'employeur affiche pendant une période de sept (7) jours ouvrables dans tous les sites régis par la présente, tout poste vacant ou tout nouvel emploi. L'employeur fait parvenir à l'Association la liste des candidatures.
- 2) Tout nouvel emploi devra être soumis au Comité d'évaluation avant l'affichage.
- 3) Tout poste vacant que l'employeur juge à propos de combler le sera comme suit:
- a) par le rappel, par ordre d'ancienneté, du salarié qui au moment de sa mise à pied occupait le même emploi que le poste vacant;
- b) par promotion, mutation ou rétrogradation. Cependant l'employeur n'est pas tenu de retenir la candidature d'un salarié à l'essai;
- c) En choisissant sur la liste de rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté et pouvant satisfaire aux exigences de l'emploi concerné.

12.09 (suite) d) Si le poste n'est pas comblé selon les dispositions prévues en a) en b) et en c), l'employeur procédera par tout autre moyen qu'il jugera adéquat;

e) tout avis de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, le site, le salaire, l'horaire de travail, une description de tâches ainsi que les exigences reliées à l'emploi;

f) le salarié qui selon le paragraphe b) change d'emploi ne pourra appliquer à un autre poste avant que six (6) mois ne se soient écoulés depuis son entrée en fonction à son nouvel emploi;

Ce paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un nouvel emploi.

g) l'employeur avise l'Association et les candidats dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, de la décision qu'il a prise et de la nomination qu'il a faite;

h) une ouverture de poste temporaire ne peut donner lieu à plus de deux (2) affichages de poste; par la suite, l'employeur peut choisir librement les autres candidats;

i) l'article 12.09 f) ne s'applique pas pour les candidats ayant accepté un poste temporaire.

12.10

Dans le cas de promotion, rétrogradation ou mutation de poste spécialisé, selon 12.09 3b), à compétence égale l'ancienneté prime.

Dans le cas de promotion, rétrogradation ou mutation de poste non-spécialisé, l'ancienneté générale est le facteur prépondérant à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi concerné.

12.10 (suite) Si le salarié se sent lésé dans l'application de cette clause, il peut lever un grief. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

12.11 Un salarié qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou qui, l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits ultérieurs de promotion, de mutation ou rétrogradation.

12.12 Tout salarié qui ne pourra accomplir de façon satisfaisante un emploi selon 12.09 3b) pourra revenir à son ancien emploi dans le premier mois de sa nomination à ce nouvel emploi.

12.13 Ancienneté des temporaires
Définitions

a) Service continu

Le service continu au sens de la présente convention collective représente la période durant laquelle le salarié exécute un travail comme salarié temporaire pour une période ininterrompue jusqu'à la date à laquelle il accède à un poste permanent et l'ancienneté rétroagit après la période de probation.

b) Interruption (période ininterrompue)

Ne sera pas considérée comme une interruption, le temps de maladie, vacances et/ou d'accident de travail du salarié temporaire.

12.14 L'ancienneté des permanents-partiels sera accumulée au pro-rata des journées travaillées.

ARTICLE 13 MISE A PIED ET LICENCIEMENT

13.01 Lors d'une mise à pied ou d'un licenciement, le salarié affecté est celui qui possède le moins d'ancienneté dans cet emploi et sur ce site.

13.01 (suite) Suite à cette mise à pied ou licenciement, le salarié pourra exercer l'une des deux (2) options suivantes:

Option "A"

Déplacer le salarié ayant moins d'ancienneté que lui et ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi immédiatement inférieur ou dans les emplois inférieurs suivants, et ce dans la même famille, jusqu'à ce qu'il y ait une mise à pied. Le salarié ainsi mis à pied peut déplacer, si son ancienneté le permet, le salarié ayant le moins d'ancienneté au sein des accréditations et ce, dans les emplois inférieurs de chaque famille. Dans ce cas, le salarié doit satisfaire immédiatement aux exigences de l'emploi.

Ce dernier a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Option "B"

Etre mis à pied et voir son nom inscrit sur la liste de rappel.

13.02

Suite à l'application de l'option "A" et s'il y a baisse de salaire résultant du déplacement, l'ancien salaire du salarié sera maintenu pour les périodes suivantes:

- a) quatre (4) semaines par année de service pour tout déplacement entraînant une baisse de salaire de plus de 25% et ce, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines.
- b) trois (3) semaines de salaire par année de service pour tout déplacement entraînant une baisse de salaire de 15% et plus et ce, jusqu'à un maximum de vingt-et-une (21) semaines.
- c) deux (2) semaines par année de service dans tous les autres cas et ce, jusqu'à un maximum de seize (16) semaines.

13.03

A) Tout salarié régulier licencié ou mis à pied a droit à un préavis d'une durée variable selon son service continu:

- de trois (3) mois à moins d'un (1) an de service continu: une (1) semaine;
- de un (1) an à moins de cinq (5) ans de service continu: deux (2) semaines;
- de cinq (5) ans à moins de dix (10) ans de service continu: quatre (4) semaines;
- de dix (10) ans et plus de service continu: huit (8) semaines.

B) A défaut du préavis, l'employeur verse une indemnité compensatrice égale au préavis ci-haut mentionné.

13.04

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente, l'employeur fait parvenir la liste de rappel à jour à l'Association et par la suite lors de changement.

13.05

Dans le cas de rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de l'emploi.

ARTICLE 14

HEURES ET SEMAINE NORMALES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail sera répartie sur quatre (4) ou cinq (5) jours, sauf pour les gérants de comptes où la semaine normale sera de cinq (5) jours reportés sur les sept (7) jours de la semaine.
- 14.02 Les heures normales de travail sont de quarante (40) heures par semaine à l'exception:
- a) des salariés réguliers du secteur Bureau où elles sont de trente-cinq (35) heures par semaine;
 - b) des gérants de comptes où les heures normales sont de quarante (40) heures par semaine à l'exclusion des congrès, salons, expositions foires ou tout autre événement de même nature;
 - c) Des vendeurs, des réservistes et des instructeurs où elles sont de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- 14.03 L'employeur doit fournir à l'Association et afficher les cédules des postes permanents sur tous les sites.
- 14.04
- A) Pour tout changement permanent aux horaires de travail, l'employeur affichera le nouvel horaire de travail cinq (5) jours ouvrables avant son entrée en vigueur, à l'exception de ceux affectant les opérateurs généraux.
 - B) Pour tout changement temporaire aux horaires de travail, un avis sera donné aux salariés avant la fin de leur journée de travail.
- 14.05 Tout salarié qui se rapporte au travail selon l'horaire prévu sans avoir été prévenu à l'avance par l'employeur de ne pas se présenter aura droit à quatre (4) heures payées à son taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas en cas de panne d'électricité, incendie ou inondation.

14.06 Pour le personnel du secteur Bureau, les heures d'été soit de 8h00 à 16h00, seront applicables du lundi suivant la Fête Nationale des Québécois au vendredi précédant la Fête du Travail.

ARTICLE 15 PAUSE-CAFE ET PERIODE DE REPAS

15.01 Tout salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée par jour à l'exception:

des salariés du secteur Bureau qui ont droit à une période de soixante (60) minutes non rémunérée par jour.

- 15.02
- A) La période de repas du midi se prendra normalement entre 11h00 et 14h00.
 - B) La période de repas du soir se prendra normalement entre 17h00 et 18h00.
 - C) Cependant, les périodes de repas pourront être avancées ou retardées si le supérieur immédiat le juge nécessaire et cette décision devra être motivée.

- 15.03
- A) La période de repos pour les salariés des secteurs Production et Ventes est de trente (30) minutes par jour.

La période de repos de trente (30) minutes peut être prise soit en une période de trente minutes, soit en deux (2) périodes de quinze (15) minutes.
 - B) La période de repos pour les salariés du secteur Bureau est de quinze (15) minutes par jour.

ARTICLE 16

SURTEMPS

- 16.01 Tout travail exécuté en dehors de la journée normale, à savoir, après huit (8) ou dix (10) heures selon la cédule pour tous les salariés à l'exception des salariés du secteur Bureau où la journée normale est de sept (7) heures, est rémunéré à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier.
- 16.02 Dans les cas suivants les salariés sont rémunérés à deux (2) fois le taux horaire régulier:
- a) pour toutes les heures travaillées le dimanche ou un jour de congé statutaire;
 - b) pour toutes les heures travaillées un samedi ou une cinquième (5ième) journée pour les salariés affectés à une cédule de quatre (4) jours ou une sixième (6ième) journée pour les salariés affectés à une cédule de cinq (5) jours et ce, après les huit (8) premières heures qui sont payées à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier; et après les sept (7) premières heures pour les salariés du secteur Bureau;
 - c) après quatre (4) heures travaillées à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) excepté les cas prévus au paragraphe b.
- 16.03 Pour les salariés du secteur Bureau le surtemps effectué sera remis dans les deux (2) semaines qui suivent et à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) ou à défaut, sera payé selon les dispositions de 16.01 ou 16.02.
- 16.04 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail, il est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier.

16.04 (suite) Pour les salariés du département de la maintenance un montant forfaitaire de 47,00 \$ est versé lors des rappels au travail au lieu du nombre d'heures garanties.

De plus, ils sont payés pour chaque heure travaillée à taux et demi ($1\frac{1}{2}$).

16.05

Assignation du surtemps

- a) le surtemps n'est pas garanti.
- b) l'assignation du surtemps est faite par ordre d'ancienneté, par département, parmi les salariés qui possèdent toutes les qualifications requises et qui se sont portés volontaires à faire du surtemps.
- c) le salarié a du lundi 7h00 au vendredi 15h30 de la même semaine pour inscrire ses initiales sur le tableau de surtemps et pour devenir volontaire à faire du surtemps la semaine suivante.
- d) la liste des salariés s'étant portés volontaires à faire du surtemps sera envoyée à l'Association.
- e) le salarié qui est absent pour maladie, vacances ou accident, doit donner son nom au contre-maître pour le tableau de surtemps la première journée de son retour au travail, mais il perd cette première journée, sauf s'il donne son nom dans les délais prévus à 16.05 c) avant la date de son retour au travail ou de son départ en vacances.
- f) si aucun salarié n'est disponible dans le département l'employeur choisit le salarié ayant le plus d'ancienneté et possédant les qualifications requises pour effectuer le travail en surtemps sur le tableau général; dans ce cas le salarié est payé au taux de l'emploi. Dans le cas où aucun salarié n'est disponible, l'employeur assigne le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département où le travail doit s'effectuer.

16.05 (suite) g) lorsqu'un travail en surtemps est prévu pour moins de quatre (4) heures payées, nonobstant ce qui précède, le surtemps sera fait par les salariés sur place qui ont terminé leur journée normale de travail et dont le nom est inscrit au tableau de surtemps.

✓ 16.06

Pour les vendeurs-livreurs les heures travaillées au-delà de 40 heures à l'intérieur d'une semaine seront créditées à temps simple aux vacances annuelles et ce, jusqu'à concurrence de quarante-quatre (44) heures à l'intérieur d'une même semaine. Les vacances ainsi accumulées pourront être prises en tout temps à l'exclusion de la période située entre le 15 mai et le 15 septembre, le tout sujet à un préavis écrit d'un (1) mois.

Au delà de quarante-quatre (44) heures, le salarié sera payé une fois et demie (1½) son taux régulier.

✓ 16.07

- A) Lorsqu'un salarié est en absence maladie d'une (1) journée, il est considéré non-éligible au temps supplémentaire du début de sa cédule de cette journée jusqu'au début de sa cédule de la journée suivante.
- B) Lorsqu'un salarié est en absence maladie de plus d'une (1) journée, il est considéré non-éligible au temps supplémentaire durant son absence. Il devient éligible au temps supplémentaire après avoir complété une journée complète de sa cédule.
- C) Il est convenu que les cas prévus à 4.06 permettent au salarié temporaire d'effectuer le nombre l'heures prévues à la cédule du poste qu'il remplace. Toutefois, le salarié temporaire ne devra pas effectuer du travail autre que celui normalement prévu pour la durée du quart de travail de ce poste. Une telle affectation ne devra en aucun temps avoir pour effet d'affecter l'opportunité des autres salariés d'effectuer du surtemps.

16.08 ✓

Les salariés livreurs sont éligibles au temps supplémentaire après 40 heures et/ou pour une journée autre que la semaine normale. Toutefois, compte tenu de la saisonnalité de nos ventes, chaque livreur, selon son jugement, pourra réclamer le surtemps qui lui est dû en tenant compte de cet effet saisonnier, auquel cas l'employeur devra lui payer ledit surtemps conformément aux dispositions de la convention collective et ce, nonobstant la période de l'année concernée. L'employeur paiera les livreurs comme si chaque semaine comptait 40 heures effectivement travaillées. Il est convenu que l'employeur se réserve tout droit concernant l'implantation de mesures de contrôle en regard du surtemps et du salaire hebdomadaire basé sur les heures par semaine.

ARTICLE 17

PRIMES

- 17.01 Les primes suivantes ne seront versées qu'aux salariés du secteur Production sauf pour les primes prévues à 17.02 et 17.03 qui seront aussi versées aux salariés du département informatique affectés à un horaire de soir:
- 17.02 Tout salarié recevra une prime de 0,45\$ l'heure pour toute heure travaillée entre 15h50 et 23h99.
- De plus, le salarié qui effectue 25% et plus des heures de sa cédule à l'intérieur des heures ci-haut mentionnées recevra la prime pour toutes les heures travaillées.
- 17.03 Tout salarié recevra une prime de 0,55\$ l'heure pour toute heure travaillée entre 00h01 et 06h99.
- De plus, le salarié qui effectue 25% et plus des heures de sa cédule à l'intérieur des heures ci-haut mentionnées, recevra la prime pour toutes les heures travaillées.
- 17.04 Tout salarié qui travaille plus de 50% de son temps dans le frigo recevra une prime de froid de 0,40\$ l'heure pour toutes les heures travaillées.

17.05 Un salarié attribué chef d'équipe reçoit une prime de 0,60\$ l'heure pour toute heure travaillée à ce titre.

17.06 Les primes ne sont pas incluses dans le calcul du temps supplémentaire mais elles sont payées pour toutes les heures travaillées aux salariés qui y ont droit.

ARTICLE 18 CONGES STATUTAIRES

18.01 Les jours fériés suivants sont chômés et payés à tous les salariés réguliers:

- Noël (deux (2) jours)
- Jour de l'An (deux (2) jours)
- Vendredi Saint
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Deux (2) congés mobiles.

18.02 Pour les deux (2) journées mobiles, l'observance se fait avec entente préalable avec le supérieur immédiat. Tout salarié doit faire sa demande au moins cinq (5) jours ouvrables précédant la ou les journées mobiles désirées.

18.03 La période de référence pour la prise des journées mobiles est du 18 avril de l'année courante au 17 avril de l'année suivante. Ces journées mobiles ne sont ni monnayables ni cumulatives d'une année à l'autre.

- 18.04 Un salarié absent en vertu des dispositions de la présente et sous le couvert d'une compensation quelconque, reçoit pour les congés statutaires la différence entre le montant qu'il aurait reçu et telle compensation.
- 18.05 L'observance des congés mentionnés au paragraphe 18.01 se fait la journée même du congé. Exceptionnellement le Vendredi Saint et la Confédération peuvent être observés le lundi ou le vendredi.
- 18.06 Tout congé payé au salarié rémunéré à commission, le sera sur la base de ses gains hebdomadaires moyens des quatre (4) dernières semaines.
- 18.07 Si un jour de congé statutaire coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, la période de vacances sera prolongée d'une journée ou, si le salarié le préfère, le jour de congé sera reporté à une date ultérieure convenue entre le salarié et son supérieur immédiat ou cette journée lui sera payée.
- 18.08 La rémunération d'un congé statutaire est équivalente à une journée normale de travail.

ARTICLE 19

VACANCES ANNUELLES

- 19.01 L'année de référence pour les vacances se situe entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. Les vacances d'un salarié doivent se prendre durant l'année de référence où elles sont dues et ne peuvent être cumulées d'une année à l'autre.

19.02

Le salarié qui au 30 avril de l'année courante a :

- a) moins d'un (1) an de service continu, a droit à une absence pour fin de vacances équivalente à un (1) jour par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) un (1) an de service continu, a droit à une absence de deux (2) semaines pour fin de vacances;
- c) Quatre (4) ans de service continu, a droit à une absence de trois (3) semaines pour fin de vacances.
- d) dix (10) ans de service continu, a droit à une absence de quatre (4) semaines pour fin de vacances.
- e) vingt (20) ans de service continu, a droit à une absence de cinq (5) semaines pour fin de vacances.

Comme paie de vacances, le salarié reçoit le plus élevé des montants suivants :

- 1) deux (2) semaines ou 4% de ses gains bruts pour un (1) an de service continu;
- 2) trois (3) semaines ou 6% de ses gains bruts pour quatre (4) ans de service continu;
- 3) quatre (4) semaines ou 8% de ses gains bruts pour dix (10) ans de service continu;
- 4) cinq (5) semaines ou 10% de ses gains bruts pour vingt (20) ans de service continu.

19.03

Pour les fins de calcul, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service continu.

- 19.04 La rémunération prévue pour les vacances est remise au salarié avant son départ avec sa paie régulière.
- 19.05 La période de vacances pour chacun sera fixée au choix du salarié et suivant l'ancienneté, en autant que la bonne marche des opérations ne soit pas entravée et sujette à l'approbation du supérieur immédiat.
- 19.06 Sous réserve de 19.05, un salarié ayant droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances pourra en prendre trois (3) consécutives au maximum.
- 19.07 La liste des dates de vacances est établie à l'intérieur de chacun des départements comme suit:
- a) au cours de la période du premier (1er) au trente-et-un (31) mars, chaque salarié indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances.
 - b) au cours de la période du premier (1er) au quinze (15) avril, l'employeur établit la liste définitive des dates de vacances en fonction de l'ancienneté générale. Cette liste pourra être changée par l'employeur suite à une entente avec un ou plusieurs salariés.
 - c) la liste des périodes de vacances est affichée le premier (1er) mai au plus tard.
- 19.08 Un salarié ayant complété entre trois (3) et quatre (4), neuf (9) et dix (10), dix-neuf (19) et vingt (20) ans de service continu, bénéficie d'une (1) journée additionnelle de vacances pour chaque soixante-treize (73) jours de service continu dans cette même année.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Le salarié bénéficie d'un congé avec solde rémunéré à son taux de salaire régulier dans les cas suivants:

- a) Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère: cinq (5) jours consécutifs à compter de l'événement;
- b) lors du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs à compter de l'événement;
- c) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une bru, d'un gendre ou des grands-parents: le jour des funérailles, sauf entente préalable avec son supérieur immédiat;
- d) lors de la naissance d'un enfant et lors du mariage du salarié: deux (2) jours;
- e) lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur continue à verser le taux de salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait été au travail. Toutefois, le salarié rembourse à l'employeur le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

20.02 Dans tous les cas prévus à l'article 20.01, le salarié doit avertir son supérieur immédiat et ce, dans les meilleurs délais.

20.03 Le salarié doit présenter un document attestant de l'événement.

20.04 ✓

Si un congé prévu à 20.01 d) coïncide avec un des jours ouvrables de sa cédule normale alors que le salarié est en absence pour maladie ou accident, il recevra en compensation la différence entre son salaire régulier et le montant perçu de l'assurance ou de la CSST.

20.05 ✓

Si l'événement prévu à 20.01 d) se produit alors que le salarié est en vacances, la période de vacances pourra être prolongée d'un nombre de jours égal ou ces jours pourront être payés au choix du salarié mais après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 21

CONGES DE MATERNITE

- 21.01 Une salariée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical établit le besoin pour la salariée de cesser le travail à moindre délai.
- 21.02 Une salariée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur présentation d'un certificat médical, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire de quatre (4) semaines. Si les conditions de travail de la salariée comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour elle-même, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pour toute la durée de sa grossesse.
- 21.03 A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger de la salariée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse de fournir le certificat, l'employeur l'avisera par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.
- 21.04 A la fin du congé de maternité, la salariée sera réinstallée dans son poste avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si le poste occupé par la salariée n'existe plus au moment de son retour ou l'employeur a effectué des mises à pied qui auraient

21.04 (suite) inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait à l'embauchage.

21.05 Si une salariée désire un congé sans solde pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, à l'expiration de son congé de maternité, ce congé ne pourra lui être refusé.

ARTICLE 22 CONGES SANS SOLDE

22.01 Un congé sans solde peut être accordé dans les cas suivants:

- a) pour des absences d'une semaine ou moins;
- b) pour des absences pour cause de maladie dans la famille ou de retour aux études dans un domaine connexe aux activités de l'employeur. Dans ce dernier cas, le congé sans solde ne pourra excéder douze (12) mois.

22.02 Dans le cas d'absences prévues à 22.01 b) le salarié doit faire sa demande par écrit à son supérieur immédiat et ce dans un délai d'au moins une (1) semaine du début de la date prévue de l'absence.

22.03 Tout congé sans solde accordé en vertu de 22.01 sera confirmé par écrit. Ce congé devra être utilisé aux fins pour lesquelles il a été demandé.

22.04 Le salarié en congé sans solde ne bénéficie d'aucun avantage prévu aux présentes. Cependant, s'il en défraie la totalité des coûts, le salarié peut continuer à bénéficier du programme d'assurance-groupe.

22.05 Durant un congé sans solde de plus d'une semaine, le salarié conserve mais n'accumule pas d'ancienneté.

22.06 Le salarié qui est empêché par maladie ou accident de retourner à son travail à l'expiration de son congé sans solde, doit avertir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais.

ARTICLE 23 ADMINISTRATION DES SALAIRES

23.01 Les taux de salaire payés aux salariés sont à l'annexe "D" laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

23.02 Lorsqu'un salarié est chargé d'accomplir temporairement un travail dans un autre emploi dont le taux de salaire est différent de celui qu'il reçoit habituellement, il est rémunéré au taux le plus élevé de:

- a) son taux de salaire régulier
- b) le taux de salaire régulier de même niveau du nouvel emploi.

23.03 Dans le cas d'affectation temporaire d'une (1) heure ou moins, le salarié est payé à son taux de salaire régulier.

- 23.04
- A) Lorsqu'un salarié est promu, il reçoit le taux de salaire de son nouvel emploi.
 - B) Un salarié à l'entraînement en vue d'une promotion, reçoit son augmentation à compter du jour où il accède à cette promotion.

- 23.05 Lorsqu'un salarié est rétrogradé, il est payé au taux de son nouvel emploi.
- 23.06 Les salariés sont payés tous les jeudis. Si le jeudi est chômé, les salariés sont payés la veille.
- 23.07 Advenant une erreur sur la paie, de quelque nature que ce soit, l'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à faire les corrections avec diligence et à rembourser, s'il y a lieu, le salarié concerné à la période de paie suivante.
- Lorsqu'une erreur survient affectant le salaire régulier du salarié, la correction sera faite la journée ouvrable suivante.
- 23.08 ↘ A) Lorsqu'un salarié est promu à un poste entraînant une augmentation de plus de 0,30\$/heure, il touche pour une période de trois (3) mois de calendrier le taux de salaire suivant:
- 0,30\$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale pour les emplois non-spécialisés.
- B) Lorsqu'un salarié est promu à un poste entraînant une augmentation de plus de 0,50\$/heure, il touche pour une période six (6) mois de calendrier le taux de salaire suivant:
- 0,50\$/heure de moins que le taux prévu à l'échelle salariale pour les emplois spécialisés.

ARTICLE 24 SECURITE D'EMPLOI

Lorsque l'employeur modifie le contenu d'un emploi existant, il offrira des programmes de formation afin que les salariés puissent se qualifier.

ARTICLE 25 SECURITE ET SANTE

- 25.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 25.02 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des salariés.
- 25.03 L'employeur s'engage à fournir les moyens de protection nécessaires et tout autre outillage dans le but de protéger les salariés contre les blessures.

- 25.04 L'employeur s'engage à fournir à tous les salariés des vêtements appropriés et nécessaires pour l'exercice de leur travail, suivant la liste qui apparaît à l'annexe "B" jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante. Ladite liste énonce les cas où le nettoyage et l'entretien sont à la charge de l'employeur.
- 25.05 Toute la machinerie et l'outillage est examiné périodiquement par la personne désignée à cette fin par l'employeur.
- 25.06 L'employeur conserve le privilège d'obliger tous les salariés à porter les vêtements qu'il juge appropriés dans l'exécution de leurs fonctions pour la sécurité et la santé des salariés.
- 25.07 L'employeur conserve le privilège d'exiger à ses frais de tout salarié couvert par cette convention, de subir un examen médical annuel chez un médecin désigné à cette fin par l'employeur.
- 25.08 Le représentant du Comité de sécurité, après avoir avisé son supérieur immédiat, peut en tout temps, durant les heures de travail, s'absenter relativement à des problèmes ayant trait à la sécurité des salariés.
- 25.09 Les parties conviennent de maintenir un Comité de sécurité composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants de l'Association. Ce comité se réunit sur convocation et étudie toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité.

- 25.10 Dans le cas d'accidents au travail, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à leur demeure aller-retour ainsi qu'à payer pour la balance de leur journée normale de travail.
- 25.11 Il incombe à l'employeur de mettre à la disposition des salariés une trousse adéquate de premiers soins à des endroits facilement accessibles en tout temps.
- 25.12 L'employeur s'engage à maintenir sur les lieux du travail des locaux servant aux périodes de repas et de repos. Ces locaux ou salles sont ceux existants au moment de la signature.
- 25.13 L'employeur s'engage à faire bénéficier les salariés d'une infirmerie sur le site de Boucherville

ARTICLE 26 FUSION

- 26.01 Dans l'éventualité d'une fusion de l'employeur avec toute autre compagnie, l'employeur verra à assurer dans toute la mesure du possible, la sécurité d'emploi et les droits des salariés couverts par la présente convention en formant un Comité de fusion composé de représentants syndicaux et patronaux, ainsi que gouvernementaux si nécessaire.

ARTICLE 27 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT

- 27.01 L'employeur défraira 100% des frais de scolarité dans le cadre de cours de perfectionnement et ce, aux conditions suivantes:

- 27.01 (suite) a) le salarié doit faire approuver au préalable, le ou les cours choisis par son supérieur immédiat;
- b) le salarié doit réussir le ou les cours selon les exigences de l'institution;
- c) le salarié doit faire parvenir ses résultats à son supérieur immédiat;
- d) l'employeur remboursera le salarié à la fin du ou des cours.

27.02 Le salarié n'a pas droit à la procédure de grief en ce qui concerne le refus d'une demande de cours.

27.03 Le salarié assume les frais d'inscription et le coût des manuels ou de tout autre frais, l'employeur assumant les frais du ou des cours seulement.

ARTICLE 28 ALLOCATION SPECIALE DE REPAS

28.01 Le salarié qui, à la demande de son supérieur, doit manger à son poste de travail, bénéficie d'une période de (30) minutes payée.

28.02 ✓ Le salarié qui doit effectuer plus de trois (3) heures de surtemps se verra accorder une période de repas de trente (30) minutes rémunérée.

Un coupon de repas lui sera remis pour la cafétéria. Advenant le cas où la cafétéria serait fermée, une somme de 5.25\$ sera payée.

28.03 Ces périodes de repas doivent être nécessairement poinçonnées.

28.04 Les repas des salariés du département des ventes qui sont appelés à coucher à l'extérieur seront remboursés selon les montants ci-dessous mentionnés:

Déjeuner: 4,20
Dîner : 8,30
Souper : 10.40

28.05 ✓ Les voyages effectués dans les dépôts seront payés selon les tarifs suivants:

Boucherville-Sherbrooke	65.80\$
Sherbrooke-Boucherville	
Boucherville-Nicolet	65.80\$
Nicolet-Boucherville	
Boucherville-Québec	93.30\$
Québec-Boucherville	
Boucherville-Chicoutimi	169.25\$
Chicoutimi-Boucherville	
Boucherville-Rimouski	202.00\$
Rimouski-Boucherville	
Québec-Chicoutimi	76.45\$
Chicoutimi-Québec	
Québec-Rimouski	114.65\$
Rimouski-Québec	
Québec-Nicolet	49.15\$
Nicolet-Québec	

ARTICLE 29

BILLET DE STATIONNEMENT

29.01 L'employeur défraie le coût des billets de stationnement aux vendeurs-livreurs, réservistes et instructeurs dans le cadre de leurs fonctions à la condition qu'il n'y ait pas de négligence de la part du salarié.

ARTICLE 30

ACCIDENTS OU MALADIES INDUSTRIELLES

- 30.01 a) Dans le cas d'accidents de travail ou de maladie industrielle, le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, reçoit de la CSST l'indemnité prévue par cette dernière. L'employeur fait parvenir une avance de cinq (5) jours au salarié. Par la suite la CSST fait parvenir les chèques au domicile du salarié.
- √ b) Quant aux employés permanents ayant plus d'un an d'ancienneté, l'employeur leur fera parvenir des avances hebdomadaires pour une période maximale de huit (8) semaines. Par la suite, la CSST fait parvenir les chèques au domicile du salarié.
- 30.02 Si un salarié est absent selon la clause 30.01 durant un jour férié, le salarié reçoit la différence entre ce que verse la CSST et le montant qu'il aurait reçu pour ce jour férié.
- 30.03 Le fait pour un salarié d'être en accident de travail n'affecte pas ses crédits de journées de vacances ou de maladie.

30.04 L'employeur tentera d'assurer au salarié devenu incapable de remplir son emploi régulier, un emploi qu'il peut occuper.

ARTICLE 31 COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

31.01 Les parties s'entendent pour former un Comité de relations industrielles composé de quatre (4) représentants de chacune des parties et ce, dans les trente (30) jours de la signature des présentes.

Ce Comité aura pour but de favoriser des relations harmonieuses entre les parties; il étudiera les problèmes qui lui seront soumis par l'une ou l'autre des parties dans le but de recommander des solutions appropriées.

Ce Comité tiendra des rencontres au moins une fois par mois ou en d'autre temps si l'urgence d'un problème l'exige. Le Comité pourra faire entendre des personnes ressources ou faire appel à quelque salarié que ce soit pour obtenir des renseignements supplémentaires.

Ce Comité ne peut modifier les dispositions de la présente convention ni se substituer aux procédures administratives qui y sont prévues; il peut toutefois recommander des changements si telle en est son intention.

ARTICLE 32 EVALUATION DES EMPLOIS

32.01 L'évaluation de tout nouvel emploi ou de toute modification à des emplois se fait selon le plan d'évaluation des salariés des Aliments Delisle Ltée.

32.02 Si un salarié juge qu'une modification ou des modifications à son emploi nécessitent une réévaluation, il peut en faire la demande par écrit à l'Association. Cette dernière transmettra la demande au Comité d'enquête afin que ce dernier fasse rapport au Comité d'évaluation, lequel devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de la réception du rapport d'enquête.

- 32.03
- A) Le Comité d'enquête sera constitué de deux (2) représentants; un (1) de l'Association, un (1) de l'employeur et ce dans les trente (30) jours de la signature des présentes.
 - B) Le mandat du Comité d'enquête est de présenter un rapport au Comité d'évaluation le plus objectif possible. Pour ce faire, le Comité d'enquête peut utiliser tout moyen qu'il juge opportun afin de compléter son rapport d'enquête.
 - C) Les différents mécanismes d'enquête choisis doivent être unanimement approuvés par les deux (2) membres du Comité d'enquête.
- 32.04
- Dans le cas d'une réévaluation, les résultats de l'évaluation sont rétroactifs à la date de la requête écrite en autant que cette date n'est pas antérieure à l'entrée en vigueur des modifications apportées à l'emploi.
- 32.05
- L'Association reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de définir le contenu des emplois.
- 32.06
- Pour tout nouvel emploi ou pour tout emploi modifié par l'employeur après l'évaluation en vigueur et dont la modification a pour effet d'influencer l'évaluation suffisamment pour changer de taux de salaire, l'employeur fait parvenir à l'Association dans les dix (10) jours ouvrables de la création ou de la modification, copies suffisantes de la description et de l'évaluation.
- 32.07
- A) Le Comité d'évaluation est constitué de six (6) membres; trois (3) membres de l'Association et trois (3) représentants de l'employeur.
 - B) La décision majoritaire du Comité d'évaluation est exécutoire et sans appel.

32.08 Le salarié qui est requis par l'employeur de n'exécuter qu'une partie des tâches d'un emploi est considéré comme accomplissant l'emploi.

32.09 Dans le cas du reclassement d'un emploi entraînant une rétrogradation, le salarié visé verra son ancien salaire maintenu pour les périodes suivantes:

- a) quatre (4) semaines par année de service pour toute baisse de salaire de plus de 25% et ce, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines;
- b) trois (3) semaines par année de service pour toute baisse de salaire de 15% et plus et ce, jusqu'à un maximum de vingt-et-une (21) semaines;
- c) deux (2) semaines par année de service dans tous les autres cas et ce, jusqu'à un maximum de seize (16) semaines.

32.10 Les annexes seront corrigées et mises à jour en tenant compte de la création, abolition et modification des emplois.

ARTICLE 33 FONDS DE PENSION ET ASSURANCE-GROUPE

33.01 Pour la durée des présentes, l'employeur s'engage à maintenir le fonds de pension selon les dispositions actuelles.

33.02 Pour la durée des présentes, l'employeur maintient les régimes d'assurance-groupe suivants:

- assurance-vie
- assurance-salaire de courte et de longue durée
- assurance-médicaments

33.02 (suite) Le partage des coûts est le suivant:

	<u>SALARIE</u>	<u>EMPLOYEUR</u>
. assurance-vie	25%	75%
. assurance-salaire courte durée	25%	75%
. assurance-salaire longue durée	25%	75%
. assurance-médicaments	25%	75%

33.03 Dans les trois (3) mois de la signature des présentes, l'employeur s'engage à publier un cahier d'avantages sociaux qui expliquera les différents bénéfices de ses régimes.

ARTICLE 34 JOURNEES DE MALADIE

- 34.01
- A) Les salariés recevront remboursement à 70% pour toute journée d'absence pour maladie à raison d'une (1) journée par mois ou partie de mois dans le cas des salariés du secteur Bureau et de trois quart ($\frac{3}{4}$) de journée par mois ou partie de mois pour les salariés du secteur Production et secteur Ventes, et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour les salariés du secteur Bureau et de huit et demi ($8\frac{1}{2}$) pour les salariés des secteurs Production et Ventes.
 - B) En cas d'absence pour cause de maladie, le salarié doit avertir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais et lui fournir la raison de son absence.
 - C) Toute absence pour cause de maladie de trois (3) jours et plus doit faire l'objet d'un certificat médical.
- 34.02
- A) Au 1er décembre de chaque année, les journées de maladie non utilisées seront premièrement mises en banque jusqu'à un maximum de dix (10) journées, deuxièmement remboursées à 100% pour l'excédentaire de la banque.

34.02 (suite) B) Le salarié qui aura droit à un remboursement d'au moins cinq (5) jours de maladie pourra transformer cinq (5) jours de maladie en cinq (5) jours de vacances consécutifs. Ces journées devront être prises entre le 1er décembre et le 30 avril.

34.03 Le salarié ne peut obtenir le remboursement de sa banque de maladie qu'à son départ.

34.04 Dans tous les cas d'absences pour maladie occupationnelle ou non, l'employeur peut demander au salarié de rencontrer le médecin choisi par l'employeur et le salarié ne peut refuser de se présenter à un tel rendez-vous.

ARTICLE 35 BONI-VEHICULE

35.01 ✓ Un boni-véhicule sera payé à chaque livreur, vendeur-livreur et à chaque réserviste qui n'aura pas eu d'accident durant l'année, c'est-à-dire du 1er décembre de l'année courante au 30 novembre de l'année suivante. Le salarié pour être éligible au boni, doit maintenir en bon état son véhicule tant au point de vue mécanique, qu'apparence extérieure et intérieure.

Le boni-véhicule est le suivant:

100.00\$ pour 1 an sans accident
150.00\$ pour 2 ans sans accident
200.00\$ pour 3 ans sans accident
300.00\$ pour 4 ans sans accident
400.00\$ pour 5 ans sans accident

Le boni est payé une fois par année le/ou vers le 1er décembre.

La clause 35.01 inclut aussi les gérants de comptes et les vendeurs.

ARTICLE 36 DIVERS

36.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

- 36.02 L'impression et la distribution des livrets de la convention sont assumés à 100% par l'employeur. Dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, les salariés recevront copie du livret.
- 36.03 Les salariés embauchés sur une base permanente mais à un nombre d'heures moindre que prévu à l'article 14, auront droit aux bénéfices ci-dessous mentionnés au prorata des heures travaillées.
- a) congés sociaux
 - b) congés de maladie
 - c) fêtes chômées
 - d) vacances
- 36.04 L'employeur convient d'accorder une absence avec solde sur le temps de travail régulier à tout salarié membre des comités suivants:
- Comité d'évaluation
 - Comité d'enquête
 - Comité de santé et sécurité
 - Comité de griefs
 - Comité de relations industrielles
 - Comité de négociation
 - Comité de retraite
- Advenant le cas où le salarié est appelé à siéger en dehors de sa cédule régulière, il est rémunéré à taux simple pour toutes les heures excédant sa cédule.

ARTICLE 37

RETROACTIVITE

- 37.01 L'employeur convient de payer aux salariés à son emploi à la date de la signature de la présente convention collective, le salaire prévu à l'annexe D avec ajustements rétroactifs au 18 avril 1985 pour les heures travaillées et/ou payées (incluant le temps supplémentaire, les vacances, les congés statutaires et autres, à l'exception des primes).

37.02 Le paiement de cette rétroactivité devra se faire dans un délai maximum de un (1) mois après la signature de la présente convention.

37.03 Pour plus de précision, les heures qui étaient considérées comme faisant partie des heures normales antérieurement à la date des présentes sont réputées demeurées des heures normales pour fin d'application du présent article.

ARTICLE 38 DUREE DE LA CONVENTION

38.01 La présente convention est pour une durée d'un (1) an et sept (7) mois, soit du 18 avril 1985 au 18 novembre 1986.

38.02 Durant les négociations les dispositions de la présente convention s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

En foi de quoi, les parties, par leurs représentants dûment autorisés ont signé à Boucherville ce _____ jour de _____ 1985

Pour l'employeur

Pour l'Association

consultant

Président

agent personnel

vice-président

Directeur de l'usine

vice-président

secrétaire

En foi de quoi, les parties, par leurs représentants dûment autorisés ont signé à Boucherville ce 24 jour de SEPTEMBRE 1985.

Pour l'employeur

Pour l'Association

Prumal
consultant

[Signature]
Président

[Signature]
agent personnel

[Signature]
vice-président

Paul-André Patin
Directeur de l'usine

[Signature]
vice-président

[Signature]
secrétaire

ANNEXE "A"



Association
des employés
des aliments Delisle

Je m'engage, par la présente, à devenir et à demeurer membre en règle de l'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS "ALIMENTS DELISLE LTÉE" comme condition de maintien de mon emploi. J'autorise ses représentants à me représenter auprès de mon Employeur pour négocier une Convention Collective de Travail.

1193

Date _____ 19 ____

Nom _____

Adresse _____

Téléphone _____

Occupation _____

No. Ass. Sociale _____

Cotisation _____

Signature _____

FORMULE DE RETENUE SYNDICALE

1193

Date _____ 19 ____

J'autorise par la présente _____

à déduire dès ma première paie, le montant des cotisations syndicales tel que déterminé par l'Association en conformité avec les statuts et règlements, pendant la durée de la convention collective de travail et \$25.00 de frais d'adhésion à la fin de ma période de probation et de remettre cet argent au trésorier de L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DES ALIMENTS DELISLE LTÉE.

Employé

Témoin

ANNEXE "B"

UNIFORMES

L'employeur s'engage à fournir des uniformes selon la liste et dans les cas suivants:

a) Fabrication (sauf traitement des fruits et opérateurs de machine à carton)

Chacun des salariés permanents de la fabrication recevra:

1. masculins

6 chemises
6 pantalons
2 paires de chaussettes isolantes
montant annuel de 72.80\$ pour chaussures

2. féminins

5 ensembles
montant annuel de 72.80\$ pour chaussures

3. fromage importé

5 sarraus
5 ensembles
montant annuel de 36.40\$ pour chaussures

b) Traitement des fruits

8 chemises à manches courtes
8 pantalons
2 paires de chaussettes isolantes
montant annuel de 72.80\$ pour chaussures

c) Entretien ménager, réception et opérateurs de machine à carton

3 chemises
3 pantalons
montant annuel de 36.40\$ pour chaussures
entretien ménager et machine à carton
montant annuel de 36.40\$ pour chaussures
réception

d) Laboratoire

1. Contrôle Qualité, Recherche & Développement

5 sarraus
montant annuel de 36.40\$ pour chaussures

ANNEXE "B"

UNIFORMES (suite)

2. Ferments

6 chemises à manches courtes
6 pantalons
montant annuel de 72.80\$ pour chaussures (plus couvre-
chaussures)

e) Frigo-expédition

1 manteau isolant sans manches (aux 2 ans)
1 chemise de flanelle
3 paires de pantalons isolants
8 paires de gants de laine
8 paires de gants de cuir (expédition-jour)
16 paires de gants de cuir (expédition-nuit)
montant annuel de 141.45\$ pour chaussures

De plus, un imperméable et un habit de motoneige seront mis à la disposition du jockey et du pompiste; ce dernier aura aussi droit à 2 paires de gants de caoutchouc.

Frigo-expédition nuit

1 manteau isolant aux 2 ans
1 manteau sans manches aux 2 ans
1 chemise de flanelle aux 2 ans

f) Frigo-fabrication

Manutentionnaire frigo-fabrication (manutentionnaire I)

1 manteau isolant à tous les deux ans
3 pantalons isolants ou l'équivalent en argent
6 paires de gants de laine
6 paires de gants de cuir
Montant annuel de 141.45\$ pour chaussures

Manutentionnaire frigo-fabrication (manutentionnaire 2)

1 manteau isolant sans manches ou l'équivalent en argent
1 chemise de flanelle ou l'équivalent en argent
3 pantalons isolants ou l'équivalent en argent
Montant annuel de 141.45\$ pour chaussures

Dans le cas des salariés temporaires ou à l'essai

a) Fabrication

1. masculins

2 chemises
2 pantalons
1 paire de bottes de caoutchouc
1 paire de chaussettes isolantes

ANNEXE "B"

UNIFORMES (suite)

2. féminins

- 2 ensembles
- 1 paire de souliers

b) Laboratoire

- 2 sarraux

Il est entendu que tous les salariés ci-haut mentionnés feront eux-mêmes l'entretien de leurs uniformes (lavage et réparation)

g) Maintenance

- chemises à manches courtes
- montant annuel de 120.65\$ pour chaussures

De plus, l'employeur se chargera de fournir et d'entretenir les pantalons et les chemises nécessaires à chacun des salariés de ce département. L'employeur mettra à leur disposition, des habits de motoneige pour le travail à l'extérieur.

h) Magasin

- 2 pantalons
- 3 chemises
- montant annuel de 72.80\$ pour chaussures

i) Cantine

- 3 ensembles
- montant annuel de 36.40\$ pour chaussures

j) Ventes

1. L'employeur paie 100% du coût de l'uniforme pour le personnel des vendeurs-livreurs, réservistes et instructeurs.
2. Le salarié est responsable de son uniforme et l'employeur se réserve le droit d'exiger une présentation soignée.

ANNEXE "B"

UNIFORMES (suite)

3. Tout nouveau salarié, lors de son embauche, devra signer une formule autorisant l'employeur, dans le cas où il quitterait son emploi avant d'avoir complété une année de service, à déduire 50% du coût de cet uniforme, des argents que l'employeur lui devrait, lors de son départ.

Vendeurs-livreurs, réservistes, instructeurs et livreurs

5 chemises
2 pantalons
1 veston
1 veste de laine
3 paires de gants
1 manteau d'hiver aux 2 ans
2 cravates

Général

L'employeur ne donnera pas plus que le montant annuel alloué pour les chaussures et celles-ci devront répondre à des normes normales de sécurité (semelles anti-dérappantes, bouts d'acier). Pour ce qui est des uniformes dont les quotas auront déjà été atteints, du matériel additionnel sera mis à la disposition des salariés s'il y a justification et à la discrétion du supérieur immédiat.

La remise des uniformes se fera aux dates suivantes;

a) Groupe Production

La moitié des quantités prévues au 1er octobre et 1er avril de chaque année (montant alloué pour les chaussures le 1er avril 1986 seulement)

b) Groupe Ventes

Au 1er novembre de chaque année
Il est entendu que tous les salariés feront eux-mêmes l'entretien de leurs uniformes sauf le département de la maintenance.

ANNEXE "C"

FORMULE D'INDEXATION

La formule d'indexation couvre à 100% l'excédent entre 7.5% et une indexation du coût de la vie qui excéderait 7.5% en se basant sur la moyenne des indices (I.P.C. Statistiques Canada) des mois de décembre 1985, janvier et février 1986 comparés à ceux de décembre 1984, janvier et février 1985.

Cette indexation exprimée en cents / l'heure sera ajoutée en avril 1986 aux augmentations en cents / l'heure déjà négociées.

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)

POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Préposé à la cantine <u>II</u>	7.87	7.24	6.81	6.54
<u>II</u>	Ass.-opérateur carton	8.17	7.52	7.07	6.79
	Ass.-opérateur erca	8.79	8.09	7.60	7.30
	Concierge	8.79	8.09	7.60	7.30
	Ass.-opérateur lieder	8.79	8.09	7.60	7.30
	Inspecteur des fruits	8.79	8.09	7.60	7.30
<u>III</u>	Manutentionnaire dosage <u>II</u>	9.46	8.70	8.18	7.85
	Manutentionnaire dosage <u>I</u>	9.46	8.70	8.18	7.85
	Opérateur triangle	9.14	8.41	7.91	7.59
	Préposé à la cantine <u>I</u>	9.46	8.70	8.18	7.85
	Préposé à l'entretien général	8.79	8.09	7.60	7.30
<u>IV</u>	Réceptionnaire <u>II</u>	9.83	9.04	8.50	8.16
	Opérateur carton	9.83	9.04	8.50	8.16
	Opérateur hamba	9.46	8.70	8.18	7.85
	Opérateur gasti	9.46	8.70	8.18	7.85
<u>V</u>	Manutentionnaire-expédition	10.21	9.39	8.83	8.48
	Commis à l'expédition	10.21	9.39	8.83	8.48
	Préposé à la pompe	10.21	9.39	8.83	8.48
<u>VI</u>	Préposé aux inventaires	10.21	9.39	8.83	8.48
	Manutentionnaire (dépôt)	10.21	9.39	8.83	8.48
	Magasinier	10.21	9.39	8.83	8.48
	Opérateur-yogourt ferme	10.59	9.74	9.16	8.79
	Opérateur-traitement de fruits	10.59	9.74	9.16	8.79
	Opérateur-lieder	10.21	9.39	8.83	8.48
	Opérateur-erca	10.21	9.39	8.83	8.48

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)
POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Opérateur-erca pouding	10.21	9.39	8.83	8.48
	Réceptionnaire <u>I</u>	9.83	9.04	8.50	8.16
	Opérateur pompes	10.59	9.74	9.16	8.79
	Opérateur pâte <u>II</u>	10.59	9.74	9.16	8.79
<u>VII</u>	Opérateur préparation pouding	10.59	9.74	9.16	8.79
	Préposé à la maturation	10.59	9.74	9.16	8.79
<u>VIII</u>	Opérateur réception du lait	11.00	10.12	9.51	9.13
	Opérateur pâte <u>I</u>	11.00	10.12	9.51	9.13
	Opérateur pasteurisation	11.41	10.50	9.87	9.48
<u>IX</u>	Opérateur général-dosage	11.84	10.89	10.24	9.83
	Fromager	11.84	10.89	10.24	9.83
	Opér. général-fabrication (2e remplaçant)	12.31	11.33	10.65	10.22
	Opérateur général-fabrication (1er remplaçant)	12.31	11.33	10.65	10.22

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)

POSTES PRODUCTION - TECHNICIENS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Technicien laboratoire-Jr	10.21	9.39	8.83	8.48
	Technicien ferments-Jr	10.21	9.39	8.83	8.48
<u>II</u>	Technicien laboratoire-Interm.	10.99	10.11	9.50	9.12
	Technicien ferments-Interm.	10.99	10.11	9.50	9.12
<u>III</u>	Technicien laboratoire-Sr	11.41	10.50	9.87	9.48
	Technicien ferments-Sr	11.41	10.50	9.87	9.48
<u>IV</u>	Technologue	12.77	11.75	11.05	10.61

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)

POSTES PRODUCTION - METIERS (Boucherville)

<u>CLASSE</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>I</u>	Mécanicien <u>III</u>	12.77	11.75	11.05	10.61
<u>II</u>	Mécanicien <u>II</u>	13.26	12.20	11.47	11.01
<u>III</u>	Mécanicien <u>I</u>	13.81	12.71	11.95	11.47
<u>IV</u>	Maître-électricien	14.50	13.34	12.54	12.04

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)

POSTES VENTES (Boucherville)

TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
Livreur	428.45	394.17	370.52	355.70
Vendeur-livreur	428.45	394.17	370.52	355.70
Vendeur	438.90	403.79	379.56	364.38
Réserviste	457.71	421.09	395.82	379.99
Instructeur	471.82	434.07	408.03	391.71
Gérant compte	550.00	506.00	475.64	456.61

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)POSTE BUREAU (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Commis classement	295.44 283.40	271.80 260.73	255.49 245.09	245.27 235.29
	Commis informatique	295.44	271.80	255.49	245.27
	Commis services généraux	283.40	260.73	245.09	235.29
<u>II</u>	Réceptionniste-téléphoniste	321.14	295.45	277.72	266.61
	Commis comptes à payer <u>II</u>	334.83	308.04	289.56	277.98
	Téléphoniste-commandes	334.83	308.04	289.56	277.98
	Commis achats	334.83	308.04	289.56	277.98
	Opérateur écran DDE	321.14	295.45	277.72	266.61
	Commis balance-route	334.83	308.04	289.56	277.98
<u>III</u>	Commis comptabilité général	349.07	321.14	301.87	289.80
	Secrétaire département ventes	349.07	321.14	301.87	289.80
	Secrétaire marketing	349.07	321.14	301.87	289.80
<u>IV</u>	Commis production	379.16	348.83	327.90	314.78
	Commis vente-succursale	379.16	348.83	327.90	314.78
	Commis paie	349.07	321.14	301.87	289.80
	Commis vente	379.16	348.83	327.90	314.78
	Commis comptes à recevoir	321.14 363.82	295.45 333.96	277.72 313.92	266.61 301.36
	Opérateur écran VDU	334.83	308.04	289.56	277.98
	Secrétaire production	349.07	321.14	301.87	289.80
	Secrétaire ventes	349.07	321.14	301.87	289.80
	Commis comptes à payer <u>I</u>	379.16	348.83	327.90	314.78

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1985)POSTE BUREAU (BOUCHERVILLE)

<u>CLASSE</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>V</u>	Opérateur d'ordinateur	363.82	333.96	313.92	301.36
	Coordonnateur saisie-données	379.16	348.83	327.90	314.78
<u>VI</u>	Préposé mouvement-stock (40 hres)	400.00	368.00	345.92	332.08
		456.46	419.94	394.74	378.95
<u>VII</u>	Agent crédit-collection	379.16	348.83	327.90	314.78

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)

POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Préposé à la cantine <u>II</u>	8.31	7.65	7.19	6.90
<u>II</u>	Ass.-opérateur carton	8.90	8.19	7.70	7.39
	Ass.-opérateur erca	8.90	8.19	7.70	7.39
	Concierge	8.90	8.19	7.70	7.39
	Ass.-opérateur lieder	8.90	8.19	7.70	7.39
	Inspecteur des fruits	8.90	8.19	7.70	7.39
<u>III</u>	Manutentionnaire dosage <u>II</u>	9.51	8.75	8.23	7.90
	Manutentionnaire dosage <u>I</u>	9.51	8.75	8.23	7.90
	Opérateur triangle	9.51	8.75	8.23	7.90
	Préposé à la cantine <u>I</u>	9.51	8.75	8.23	7.90
	Préposé à l'entretien général	9.51	8.75	8.23	7.90
<u>IV</u>	Réceptionnaire <u>II</u>	9.88	9.09	8.54	8.20
	Opérateur carton	9.88	9.09	8.54	8.20
	Opérateur hamba	9.88	9.09	8.54	8.20
	Opérateur gasti	9.88	9.09	8.54	8.20
<u>V</u>	Manutentionnaire-expédition	10.58	9.73	9.15	8.78
	Commis à l'expédition	10.58	9.73	9.15	8.78
	Préposé à la pompe	10.58	9.73	9.15	8.78
<u>VI</u>	Préposé aux inventaires	10.64	9.79	9.20	8.83
	Manutentionnaire (dépôt)	10.64	9.79	9.20	8.83
	Magasinier	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur-yogourt ferme	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur-traitement de fruits	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur-lieder	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur-erca	10.64	9.79	9.20	8.83

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)
POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Opérateur-erca pouding	10.64	9.79	9.20	8.83
	Réceptionnaire <u>I</u>	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur pompes	10.64	9.79	9.20	8.83
	Opérateur pâte <u>II</u>	10.64	9.79	9.20	8.83
<u>VII</u>	Opérateur préparation pouding	10.87	10.00	9.40	9.02
	Préposé à la maturation	10.87	10.00	9.40	9.02
<u>VIII</u>	Opérateur réception du lait	11.46	10.54	9.91	9.51
	Opérateur pâte <u>I</u>	11.46	10.54	9.91	9.51
	Opérateur pasteurisation	11.46	10.54	9.91	9.51
<u>IX</u>	Opérateur général-dosage	12.33	11.34	10.66	10.23
	Fromager	12.33	11.34	10.66	10.23
	Opér. général-fabrication				
	(2e remplaçant)	12.33	11.34	10.66	10.23
	Opérateur général-fabrication				
	(1er remplaçant)	12.33	11.34	10.66	10.23

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)

POSTES PRODUCTION - TECHNICIENS (Boucherville)

<u>CLASSE</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>I</u>	Technicien laboratoire-Jr	10.46	9.62	9.04	8.68
	Technicien ferments-Jr	10.46	9.62	9.04	8.68
<u>II</u>	Technicien laboratoire-Interm.	11.85	10.90	10.25	9.84
	Technicien ferments-Interm.	11.85	10.90	10.25	9.84
<u>III</u>	Technicien laboratoire-Sr	12.28	11.30	10.62	10.20
	Technicien ferments-Sr	12.28	11.30	10.62	10.20
<u>IV</u>	Technologue	13.39	12.32	11.58	11.12

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)

POSTES PRODUCTION - METIERS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Mécanicien <u>III</u>	12.82	11.79	11.08	10.64
<u>II</u>	Mécanicien <u>II</u>	13.31	12.25	11.52	11.06
<u>III</u>	Mécanicien <u>I</u>	13.85	12.74	11.98	11.50
<u>IV</u>	Maître-électricien	14.55	13.39	12.59	12.09

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)

POSTES VENTES (Boucherville)

TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
Livreur	441.00	405.72	381.38	366.12
Vendeur-livreur	470.00	432.40	406.46	390.20
Vendeur	480.00	441.60	415.10	398.50
Réserviste	480.00	441.60	415.10	398.50
Instructeur	500.00	460.00	432.40	415.10
Gérant compte	550.00	506.00	475.64	456.60

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)POSTES BUREAU (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Commis classement	294.00 *295.44	270.48 271.80	254.25 255.49	244.08 245.27
	Commis informatique	294.00 *295.44	270.48 271.80	254.25 255.49	244.08 245.27
	Commis services généraux	294.00	270.48	254.25	244.08
<u>II</u>	Réceptionniste-téléphoniste	334.00	307.28	288.84	277.29
	Commis comptes à payer <u>II</u>	334.00 *334.83	307.28 308.04	288.84 289.56	277.29 277.38
	Téléphoniste-commandes	334.00 *334.83	307.28 308.04	288.84 289.56	277.29 277.98
	Commis achats	334.00 *334.83	307.28 308.04	288.84 289.56	277.29 277.98
	Opérateur écran DDE	334.00	307.28	288.84	277.29
	Commis balance-route	334.00 *334.83	307.28 308.04	288.84 289.56	277.29 277.98
	Commis comptabilité général	349.00 *349.07	321.08 321.14	301.82 301.87	289.75 289.80
Secrétaire département ventes	349.00 *349.07	321.08 321.14	301.82 301.87	289.75 289.80	
	Secrétaire marketing	349.00 *349.07	321.08 321.14	301.82 301.87	289.75 289.80
<u>IV</u>	Commis production	378.00 *379.16	347.76 348.83	326.89 327.90	313.81 314.78
	Commis vente succursale	378.00 *379.16	347.76 348.83	326.89 327.90	313.81 314.78
	Commis paie	378.00	347.76	326.89	313.81
	Commis vente	378.00 *379.16	347.76 348.83	326.89 327.90	313.81 314.78

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (16 septembre 1985)POSTES BUREAU (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Commis comptes à recevoir	378.00	347.76	326.89	313.81
	Opérateur écran VDU	378.00	347.76	326.89	313.81
	Secrétaire production	378.00	347.76	326.89	313.81
	Secrétaire ventes	378.00	347.76	326.89	313.81
	Commis comptes à payer <u>I</u>	378.00 *379.16	347.76 348.83	326.89 327.90	313.81 314.78
<u>V</u>	Opérateur d'ordinateur	387.00	356.04	334.67	321.28
	Coordonnateur saisie-données	387.00	356.04	334.67	321.28
<u>VI</u>	Préposé mouvement-stock(40 hres)	456.46	419.94	394.74	378.95
<u>VII</u>	Agent crédit-collection	410.00	377.20	354.57	340.39

* Salaire à attribuer seulement aux salariés qui détenaient ces taux au 18 avril 1985.

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

<u>CLASSE.</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>I</u>	Préposé à la cantine <u>II</u>	8.73	8.03	7.55	7.25
<u>II</u>	Ass.-opérateur carton	9.35	8.60	8.08	7.76
	Ass.-opérateur erca	9.35	8.60	8.08	7.76
	Concierge	9.35	8.60	8.08	7.76
	Ass.-opérateur lieder	9.35	8.60	8.08	7.76
	Inspecteur des fruits	9.35	8.60	8.08	7.76
<u>III</u>	Manutentionnaire dosage <u>II</u>	9.98	9.18	8.63	8.28
	Manutentionnaire dosage <u>I</u>	9.98	9.18	8.63	8.28
	Opérateur triangle	9.98	9.18	8.63	8.28
	Préposé à la cantine <u>I</u>	9.98	9.18	8.63	8.28
	Préposé à l'entretien général	9.98	9.18	8.63	8.28
<u>IV</u>	Réceptionnaire <u>II</u>	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur carton	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur hamba	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur gasti	10.37	9.54	8.97	8.61
<u>V</u>	Manutentionnaire-expédition	11.11	10.22	9.61	9.23
	Commis à l'expédition	11.11	10.22	9.61	9.23
	Préposé à la pompe	11.11	10.22	9.61	9.23
<u>VI</u>	Préposé aux inventaires	11.17	10.28	9.66	9.27
	Manutentionnaire (dépôt)	11.17	10.28	9.66	9.27
	Magasinier	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-yogourt ferme	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-traitement de fruits	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-lieder	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-erca	11.17	10.28	9.66	9.27

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986
POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Opérateur-erca pouding	11.17	10.28	9.66	9.27
	Réceptionnaire <u>I</u>	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur pompes	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur pâte <u>II</u>	11.17	10.28	9.66	9.27
<u>VII</u>	Opérateur préparation pouding	11.41	10.50	9.87	9.48
	Préposé à la maturation	11.41	10.50	9.87	9.48
<u>VIII</u>	Opérateur réception du lait	12.03	11.07	10.41	9.99
	Opérateur pâte <u>I</u>	12.03	11.07	10.41	9.99
	Opérateur pasteurisation	12.03	11.07	10.41	9.99
<u>IX</u>	Opérateur général-dosage	12.94	11.90	11.19	10.74
	Fromager	12.94	11.90	11.19	10.74
	Opér. général-fabrication				
	(2e remplaçant)	12.94	11.90	11.19	10.74
	Opérateur général-fabrication				
	(1er remplaçant)	12.94	11.90	11.19	10.74

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril(1986)

POSTES PRODUCTION - TECHNICIENS (Boucherville)

<u>CLASSE</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>I</u>	Technicien laboratoire-Jr	10.98	10.10	9.49	9.11
	Technicien ferments-Jr	10.98	10.10	9.49	9.11
<u>II</u>	Technicien laboratoire-Interm.	12.44	11.45	10.76	10.33
	Technicien ferments-Interm.	12.44	11.45	10.76	10.33
<u>III</u>	Technicien laboratoire-Sr	12.89	11.86	11.15	10.70
	Technicien ferments-Sr	12.89	11.86	11.15	10.70
<u>IV</u>	Technologue	13.99	12.87	12.10	11.62

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES PRODUCTION - METIERS (Boucherville)

<u>CLASSE</u>	<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
<u>I</u>	Mécanicien <u>III</u>	13.46	12.38	11.64	11.17
<u>II</u>	Mécanicien <u>II</u>	13.97	12.85	12.08	11.60
<u>III</u>	Mécanicien <u>I</u>	14.54	13.38	12.58	12.08
<u>IV</u>	Maître-électricien	15.27	14.05	13.21	12.68

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES VENTES (Boucherville)

TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
Livreur	463.00	425.96	400.42	384.41
Vendeur-livreur	493.00	453.56	426.35	409.30
Vendeur	504.00	463.68	435.86	418.43
Réserviste	504.00	463.68	435.86	418.43
Instructeur	525.00	483.00	454.02	435.86
Gérant compte	580.00	533.60	501.58	481.52

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)POSTES BUREAU (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Commis classement	308.00 *310.21	283.36 285.39	266.35 268.27	255.69 257.54
	Commis informatique	308.00 *310.21	283.36 285.39	266.35 268.27	255.69 257.54
	Commis services généraux	308.00	283.36	266.35	255.69
<u>II</u>	Réceptionniste-téléphoniste	350.00	322.00	302.68	290.57
	Commis compte à payer <u>II</u>	350.00 *351.57	322.00 323.44	302.68 304.03	290.57 291.87
	Téléphoniste-commandes	350.00 *351.57	322.00 323.44	302.68 304.03	290.57 291.87
	Commis achats	350.00 *351.57	322.00 323.44	302.68 304.03	290.57 291.87
	Opérateur écran DDE	350.00	322.00	302.68	290.57
	Commis balance-route	350.00 *351.57	322.00 323.44	302.68 304.03	290.57 291.87
	Commis comptabilité général	366.00 *366.52	336.72 337.20	316.51 316.97	303.85 304.29
<u>III</u>	Secrétaire Département ventes	366.00 *366.52	336.72 337.20	316.51 316.97	303.85 304.29
	Secrétaire marketing	366.00 *366.52	336.72 337.20	316.51 316.97	303.85 304.29
	Commis production	396.00 *398.12	364.32 366.27	342.46 344.29	328.76 330.52
<u>IV</u>	Commis vente succursale	396.00 *398.12	364.32 366.27	342.46 344.29	328.76 330.52
	Commis paie	396.00	364.32	342.46	328.76
	Commis vente	396.00 *398.12	364.32 366.27	342.46 344.29	328.76 330.52

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)POSTE BUREAU (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Commis comptes à recevoir	396.00	364.32	342.46	328.76
	Opérateur écran VDU	396.00	364.32	342.46	328.76
	Secrétaire production	396.00	364.32	342.46	328.76
	Secrétaire ventes	396.00	364.32	342.46	328.76
	Commis comptes à payer <u>I</u>	396.00 *398.12	364.32 366.27	342.46 344.29	328.76 330.52
<u>V</u>	Opérateur d'ordinateur	405.00	372.60	350.24	336.23
	Coordonnateur saisie-données	405.00	372.60	350.24	336.23
<u>VI</u>	Préposé mouvement-stock (40hres)	479.28	440.94	414.48	397.90
<u>VII</u>	Agent crédit-collection	430.00	395.60	371.86	356.98

* Salaire à attribuer seulement aux employés (au dit poste) qui n'auraient pas 5% d'augmentation au 18 avril 1986.

ANNEXE D

- Le taux salarial des salariés temporaires non-spécialisés sera:

16 septembre 1985: 6.68 \$/hre (non-rétroactif)
18 avril 1986: 7.00 \$/hre (non-rétroactif)

- Le taux salarial des salariés temporaires spécialisés sera de 75% du taux maximum du poste, et ce, à compter du 16 septembre 1985 (non-rétroactif).

- Le taux salarial des salariés temporaires (ventes): livreurs, vendeurs-livreurs, vendeurs, instructeurs et réservistes

16 septembre 1985 : 78.00 \$/jour (non-rétroactif)
18 avril 1986 : 82.00 \$/jour (non-rétroactif)

- Le taux salarial des salariés permanents-partiels sera pour les secteurs suivants:

	16 septembre 1985	18 avril 1986
Dosage	8.20 \$ à 9.88 \$	8.61 \$ à 10.37 \$
Fabrication	8.83 \$ à 10.64 \$	9.27 \$ à 11.17 \$
Expédition	8.78 \$ à 10.58 \$	9.23 \$ à 11.11 \$

La progression d'échelon sera basée selon le nombre de jours (calendrier) depuis l'embauche.

- Le taux salarial des salariés étudiants sera:

16 septembre 1985: 5.00 \$/hre (non-rétroactif).

Tous les salariés embauchés avant le 18 avril 1984 recevront le taux maximum selon l'annexe D. Les salariés embauchés depuis le 18 avril 1984 recevront le taux de l'échelon correspondant à leur ancienneté.

LETTRE D'ENTENTE NO 1


ENTRE: Aliments Delisle Ltée

ET : Association des Employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les salariés suivants: Jean-Marie Choinière, Gérard Lussier, Jacques Barrette et Robert Plamondon reçoivent une prime de 0.35 \$ l'heure travaillée compte tenu du fait qu'ils sont diplômés de l'école de laiterie de St-Hyacinthe.
2. L'employeur maintient cette prime à ces quatre (4) salariés seulement et ce, pour la durée de la présente.
3. L'Association autorise l'employeur à négocier le rachat de cette prime avec les salariés concernés.

Les parties ont signé ce 14... jour de NOVEMBRE 1985



Aliments Delisle



Association des employés

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

Cette lettre remplace la lettre d'entente no 12 signée et datée le 7 septembre 1984.

Attendu qu'un nouveau poste a été créé à savoir "gérant de comptes"

Attendu que ce poste est couvert par le certificat d'accréditation détenu par l'Association, les parties conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente et modifications feront partie intégrante de la convention collective et ce, à compter de la date de la signature; elle rétroagit au 7 septembre 1984.
2. Les conditions de travail des gérants de comptes seront celles prévues à la convention collective à l'exception des présentes modifications:


- a) les articles suivants de la convention collective ne s'appliqueront pas aux salariés "gérants de comptes".

2.02 paragraphe c), 2.03, 14.04, 14.05, 14.06,
15.02, 15.03, 16, 17, 28.01, 28.02, 28.03,
36.02, 37.01
Annexes B et D.

Les parties ont signé ce 14^e jour de novembre 1985



Aliments Delisle



Association des employés

LETTRE D'ENTENTE NO 3

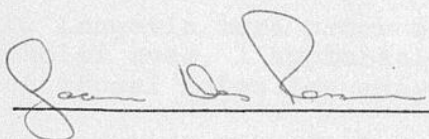
ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Gérant comptes: - La compagnie paiera le boni "cadre" à Jean-Claude Charlebois et R. Lafrenière au pro-rata pour la période de décembre 1984 à avril 1985. Par la suite, le boni "cadre" sera aboli pour les gérants de comptes. Le boni sera payé au plus tard le 31 décembre 1985.
 - un montant forfaitaire de 468.00 \$ sera payé le 16 septembre 1985 à J.C. Charlebois.
2. Bonis (ventes): - les bonis pour les (livreurs, vendeurs-livreurs vendeurs, réservistes, instructeurs) seront payés pour les périodes du 12 juillet au 16 septembre 1985, soit le 9/12 de ce qu'ils auraient normalement pour le dernier quart de l'année fiscale 1985. Ces bonis seront payés au plus tard le 23 octobre 1985. Par la suite, les bonis seront abolis.

Les parties ont signé ce ...14.... jour de ~~NOVEMBRE~~ 1985.



Aliments Delisle Ltée



Association des employés

LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Technicien sénior: Daniel Brasey recevra le 16 septembre 1985, un montant forfaitaire de 1,400.00 \$ et le 18 avril 1986, un montant forfaitaire de 600.00 \$

Son salaire progressera ainsi:

18 avril 1985 : 12.22 \$
16 septembre 1985 : 12.28 \$
18 avril 1986 : 12.89 \$

et sa classification: Technicien sénior -
18 avril 1985.

2. La classification des autres employés-techniciens sera:

J.F. Houle : technicien intermédiaire: 18 septembre 85 - 11.85 \$
(moyennant la réussite d'un cours en microbiologie
avant juin 1986)

A. Vanasse : technicien intermédiaire: 18 avril 85 - 10.99 \$

M. Montigny : technicien intermédiaire: 18 avril 85 - 10.99 \$

N. Drolet : technicien intermédiaire: 18 avril 85 - 10.99 \$

H. Lévesque : Technicien sénior : 18 avril 85 - 11.41 \$

R. Beaulieu : technicien sénior : 18 avril 85 - 11.41 \$

L. Cotting : technicien sénior : 18 avril 85 - 11.41 \$

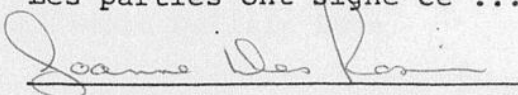
3. La classification des employés-métiers sera:

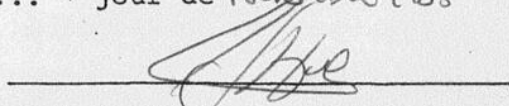
M. Grégoire : mécanicien I : 18 avril 85 : - 13.81 \$

F. Langevin : mécanicien II : 18 avril 85 - 13.26 \$

F. Langevin sera promu a mécanicien I lorsque le cours qu'il aura choisi avec, l'approbation de son supérieur immédiat, sera terminé et réussi selon les exigences de l'institution. (Et ce non rétroactif)

Les parties ont signé ce14..... jour de NOVEMBRE 1985


Aliments Delisle Ltée


Association des employés

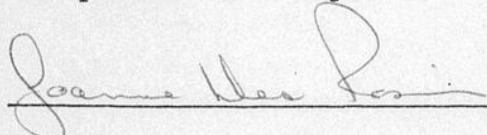
LETTRE D'ENTENTE NO . 5

ENTRE : Aliments Delisle Ltée


ET : Association des employés Aliments Delisle Ltée

L'employeur favorisera l'embauche de pas plus de dix (10) salariés permanents-partiels. Les parties s'entendent qu'à la suite de la mise en place de l'équipe de permanents-partiels, il y aura une rencontre d'ici au 31 mars 1986 pour évaluer et amender si nécessaire l'application du processus d'intégration de l'équipe des salariés permanents-partiels. Ces amendements devront être acceptés unanimement par les deux parties soit l'exécutif de l'association des employés et Aliments Delisle Ltée.

Les parties ont signé ce14.... jour de ~~NOVEMBRE~~ 1985..



Aliments Delisle Ltée



Association des employés

17551-01 (16656-01)



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

A. N° (16656-01)

DÉPÔT

5659.8

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
	Date	Signature	Réception		
	86-08-28		86-09-02		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés 100 de Lauzon Boucherville, QUÉBEC J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Att: Fernand Poltrini Directeur Ressources Humaines 100 de Lauzon Boucherville, QUÉBEC J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. même et 1771 Rte de l'Aéroport Ancienne-Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089(5)</u> Affiliation <u>12</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur et l'association figure comme suit:
Aliments Delisle Ltée - Association des employés des Aliments Delisle Ltée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

ENTENTE: Annexe "D" - Liste des salaires révisés

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	86-09-05

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

003 (094)

RECHERCHE

Magasinier	11.17	10.28	9.66	9.27
Opérateur-yogourt ferme	11.17	10.28	9.66	9.27
Opérateur-traitement de fruits	11.17	10.28	9.66	9.27
Opérateur-liaçar	11.17	10.28	9.66	9.27
Opérateur-erca	11.17	10.28	9.66	9.27
Opérateur-dosage	11.17	10.28	9.66	9.27

-74-

17551-01 (16656-01)

MISE A JOUR EN DATE DU 10 JUILLET 1986

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

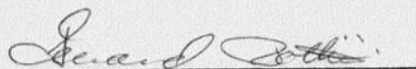
CLASSE.	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Préposé à la cantine <u>II</u>	8.73	8.03	7.55	7.25
<u>II</u>	Ass.-opérateur carton	9.35	8.60	8.08	7.76
	Ass.-opérateur erca	9.35	8.60	8.08	7.76
	Comptierge	9.35	8.60	8.08	7.76
	Ass.-opérateur lieder	9.35	8.60	8.08	7.76
	Inspecteur des fruits	9.35	8.60	8.08	7.76
<u>III</u>	Manutentionnaire dosage <u>II</u>	9.98	9.18	8.63	8.29
	Manutentionnaire dosage <u>I</u>	9.98	9.18	8.63	8.29
	Opérateur triangle	9.98	9.18	8.63	8.28
	Préposé à la cantine <u>I</u>	9.98	9.18	8.63	8.29
	Préposé à l'entretien général	9.98	9.18	8.63	8.29
<u>IV</u>	Réceptionnaire <u>II</u>	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur carton	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur hamba	10.37	9.54	8.97	8.61
	Opérateur gasti	10.37	9.54	8.97	8.61
<u>V</u>	Manutentionnaire-expédition	11.11	10.22	9.61	9.23
	Commis à l'expédition	11.11	10.22	9.61	9.23
	Préposé à la pompe	11.11	10.22	9.61	9.23
<u>VI</u>	Préposé aux inventaires	11.17	10.28	9.66	9.27
	Manutentionnaire (dépôt)	11.17	10.28	9.66	9.27
	Magasinier	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-yogourt ferme	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-traitement de fruits	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-lieder	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-erca	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur-dosage	11.17	10.28	9.66	9.27


ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)
POSTES PRODUCTION - OPERATIONS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Opérateur-erca pouding	11.17	10.28	9.66	9.27
	Réceptionnaire <u>I</u>	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur pompes	11.17	10.28	9.66	9.27
	Opérateur pâte <u>II</u>	11.17	10.28	9.66	9.27
<u>VII</u>	Opérateur préparation pouding	11.41	10.50	9.87	9.48
	Préposé à la maturation	11.41	10.50	9.87	9.48
<u>VIII</u>	Opérateur réception du lait	12.03	11.07	10.41	9.99
	Opérateur pâte <u>I</u>	12.03	11.07	10.41	9.99
	Opérateur pasteurisation	12.03	11.07	10.41	9.99
	Fromager junior	12.03	11.07	10.41	9.99
<u>IX</u>	Opérateur général-dosage	12.94	11.90	11.19	10.74
	Fromager	12.94	11.90	11.19	10.74
	Opér. général-fabrication (2e remplaçant)	12.94	11.90	11.19	10.74
	Opérateur général-fabrication (1er remplaçant)	12.94	11.90	11.19	10.74

Les parties ont signé ce 28th jour de Mai 1986


Aliments Delisle


Association des employés

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTE BUREAU (BOUCHERVILLE)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Commis classement	308.70	284.00	266.96	256.28
		* 310.21	285.39	268.26	257.53
	Commis informatique	308.70	284.00	266.96	256.28
		* 310.21	285.39	268.26	257.53
	Commis services généraux	308.70	284.00	266.96	256.28
<u>II</u>	Réceptionniste-téléphoniste	350.70	322.64	303.28	291.15
	Commis comptes à payer <u>II</u>	350.70	322.64	303.28	291.15
		* 351.57	323.44	304.04	291.88
	Téléphoniste - commandes	350.70	322.64	303.28	291.15
		* 351.57	323.44	304.04	291.88
	Opérateur écran DDE	350.70	322.64	303.28	291.15
	Commis balance-route	350.70	322.64	303.28	291.15
		* 351.57	323.44	304.04	291.88
<u>III</u>	Secrétaire Département ventes	366.45	337.13	316.91	304.24
		* 366.52	337.20	316.96	304.29
	Secrétaire marketing	366.45	337.13	316.91	304.24
		* 366.52	337.20	316.96	304.29
<u>IV</u>	Commis comptabilité général	396.90	365.15	343.23	329.50
	Commis production	396.90	365.15	343.23	329.50
		* 398.12	366.27	344.30	330.52
	Commis vente succursale	396.90	365.15	343.23	329.50
		* 398.12	366.27	344.30	330.52

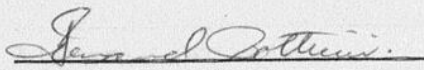
.../2

...2

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
	Commis paie	396.90	365.15	343.23	329.50
	Commis comptes à recevoir	396.90	365.15	343.23	329.50
	Opérateur écran VDU	396.90	365.15	343.23	329.50
	Secrétaire production	396.90	365.15	343.23	329.50
	Secrétaire ventes	396.90	365.15	343.23	329.50
	Secrétaire achats	396.90	365.15	343.23	329.50
		* 398.12	366.27	344.30	330.52
	Commis comptes à payer <u>I</u>	396.90	365.15	343.23	329.50
		* 398.12	366.27	344.30	330.52
<u>V</u>	Opérateur d'ordinateur	406.35	373.84	351.40	337.34
	Coordonnateur saisie-données	406.35	373.84	351.40	337.34
<u>VI</u>	Préposé mouvement-stock (40 hres)	479.28	440.94	414.48	397.90
<u>VII</u>	Agent crédit-collection	430.50	396.06	372.30	357.41
	Planificateur à la produc- tion (40 hres)	492.00	452.64	425.48	408.46

* Salaire à attribuer seulement aux salariés qui détenaient ces taux au 18 avril 1985.

Les parties ont signé ce 29th jour de Mai 1986


Aliments Delisle


Association des employés

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES PRODUCTION - METIERS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Mécanicien <u>III</u>	13.46	12.38	11.64	11.17
<u>II</u>	Mécanicien <u>II</u>	13.97	12.85	12.08	11.60
<u>III</u>	Mécanicien <u>I</u>	14.54	13.38	12.58	12.08
<u>IV</u>	Maître-électricien	15.27	14.05	13.21	12.68

Les parties ont signé ce 29^{ME} jour de AOÛT 1986

Ernard Bottin
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés

ANNEXE D

STRUCTURE SALARIALE (18 avril(1986)

POSTES PRODUCTION - TECHNICIENS (Boucherville)

CLASSE	TITRE DU POSTE	12 mois	6 mois	3 mois	Embauche
<u>I</u>	Technicien laboratoire-Jr	10.98	10.10	9.49	9.11
	Technicien ferments-Jr	10.98	10.10	9.49	9.11
<u>II</u>	Technicien laboratoire-Interm.	12.44	11.45	10.76	10.33
	Technicien ferments-Interm.	12.44	11.45	10.76	10.33
<u>III</u>	Technicien laboratoire-Sr	12.89	11.86	11.15	10.70
	Technicien ferments-Sr	12.89	11.86	11.15	10.70
<u>IV</u>	Technologue	13.99	12.87	12.10	11.62

Les parties ont signé ce 20^{es} jour de Avril 1986

Ernard Delisle
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés

ANNEXE

STRUCTURE SALARIALE (18 avril 1986)

POSTES VENTES (Boucherville)

<u>TITRE DU POSTE</u>	<u>12 mois</u>	<u>6 mois</u>	<u>3 mois</u>	<u>Embauche</u>
Livreur	463.05	426.01	400.45	384.43
Vendeur-livreur	493.50	454.02	426.78	409.71
Vendeur	504.00	463.68	435.86	418.43
Réserviste	504.00	463.68	435.86	418.43
Instructeur	525.00	483.00	454.02	435.86
Gérant comptes	580.00	531.30	499.42	479.43

sur Commission
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'86 JUL 15 11 55

Les parties ont signé ce 23^{me} jour de AOÛT 1986

Ermond Delisle
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés

(A.N.M-16656-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTREAL

17551-01

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

5659-8

DÉPÔT (16656-01)

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-11-19	85-11-21			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée Att.: M. Fernand Poltrini 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même; 1771 Rte de l'Aéroport, Ancienne-Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

ENTENTE: Période de probation pour les employés permanents partiels

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg	85-12-02

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

RECHERCHE

Les parties ont signé ce 17 jour du mois de novembre 1985

Fernand Poltrini
Fernand Poltrini
Aliments Delisle Ltée

Jean-François Houle
Jean-François Houle
Association des employés

(A.N.M-16656-01)

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

17551-01

'85 NOV 21 13 51

LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

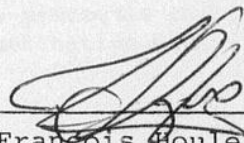
Les parties conviennent de ce qui suit:

La période de probation, pour les employés permanents-partiels, sera de trente (30) jours effectivement travaillés.

Les parties ont signé ce 19^e jour du mois de novembre 1985



Fernand Poltrini
Aliments Delisle Ltée



Jean-François Houle
Association des employés

A. N° (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 3 Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-10-08	86-11-21				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée Att.: M. Fernand Poltrini Dir. des Ressources-Humaines 100 Ave de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: MÈME & 1771 de l'Aéroport, Ancienne Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089 (5)</u> Affiliation <u>12*</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

ENTENTE: Lettre no. 1 M. Jean-François Houle
2 Délégués pour le site de Boucherville
3 Rembourser les Aliments Delisle

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-12-02

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

003 (113)

RECHERCHE

- L'employeur s'engage à réintégrer le président, à la fin de sa libération à plein temps, au poste de technicien intermédiaire sous réserve des conditions suivantes:

Réussite des cours ci-après mentionnés:

- Contrôle de la qualité (niveau collégial)
- Chimie III (niveau collégial, prérequis chimie 432)
- Microbiologie (I.T.A.A. ou institution équivalente prérequis Bio 422)

17551-01-(16656-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

3 ententes

86 NOV 21 14 05

LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés de Aliments Delisle Ltée

Par la présente, les parties conviennent qu'une libération à plein temps est accordée au poste de président de l'Association des Employés des Aliments Delisle Ltée à monsieur Jean-François Houle et ce, aux conditions suivantes:

- La rémunération rattachée à ce poste sera le taux maximum de l'échelle des salaires de la Convention Collective, et ce pour une semaine de quarante (40) heures.
- L'Association remboursera à l'employeur hebdomadairement, trente-deux (32) heures au taux ci-haut mentionné.
- Dans le cas de maladie prolongée, soit d'une (1) semaine et plus, celui-ci pourra être remplacé par un des membres de l'exécutif syndical à savoir:

Le 1er vice-président

ou

2e vice-président

ou

secrétaire-trésorier.

Dans ces cas de remplacement, le taux de salaire versé au président par intérim, sera le même que ci-haut mentionné. L'Association remboursera trente-deux (32) heures au taux applicable.

- Pour la durée de libération, le président jouit de tous les bénéfices prévus à la Convention Collective de Travail, à l'exception de l'article 16 qui traite du temps supplémentaire.
- L'employeur s'engage à réintégrer le président, à la fin de sa libération à plein temps, au poste de technicien intermédiaire sous réserve des conditions suivantes:

Réussite des cours ci-après mentionnés:

- Contrôle de la qualité (niveau collégial)
- Chimie III (niveau collégial, prérequis chimie 432)
- Microbiologie (I.T.A.A. ou institution équivalente prérequis Bio 422)

Advenant le cas, où les institutions d'enseignement modifiaient les prérequis des cours mentionnés, les parties conviendront d'une équivalence afin de ne pas augmenter le nombre de cours ci-haut mentionné.

Advenant le cas, où il réintègre son poste sans avoir complété la totalité des cours demandés, ne pouvant se prévaloir du poste technicien intermédiaire, il se prévaudra de la procédure de supplantation prévue à la Convention Collective.

- La Compagnie consent à libérer deux (2) autres membres de l'exécutif syndical une (1) journée par semaine, et un troisième (3e) membre de l'exécutif syndical trois (3) ^{jours} ~~vendredis~~ par mois.
 P.S. *[Signature]*
- En cas d'affiliation à une centrale syndicale ou d'entente de services de quelque nature que ce soit, la présente entente devient nulle et non avenue.
- Cette entente sera en vigueur à compter du 19 novembre 1986 pour la durée de la Convention Collective de Travail.

Boucherville, 8 octobre 1986

Pour la Compagnie

P. Renaud
J. Gauthier

Pour l'Association

[Signature]
Persé Renaud
[Signature]
André Jussé

'86 NOV 21 14 06

LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés de Aliments Delisle Ltée

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Pour la durée de la Convention Collective de Travail, il y aura un maximum de cinq (5) délégués en plus des trois (3) membres de l'exécutif qui agissent en tant que délégués, pour le site de Boucherville.

Cette entente entrera en vigueur le 19 novembre 1986 et prendra fin à l'expiration de la Convention Collective de Travail.

Boucherville, 8 octobre 1986

Pour la Compagnie

P. Proulx
J. Bouchard

Pour l'Association

J. P. Proulx
Joseph Proulx
André J. Proulx

'86 NOV 21 14 06

LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés de Aliments Delisle Ltée

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

A compter du 19 novembre 1986 et jusqu'à trente (30) jours suivant la signature de la Convention Collective de Travail, l'Association des employés des Aliments Delisle Ltée s'engage à rembourser à Aliments Delisle Ltée, la somme de 70.31\$ par mois en remboursement d'une journée accordée à un membre de l'exécutif syndical dans le cadre des libérations hebdomadaires.

Passé le délai ci-haut mentionné, les libérations aux membres de l'exécutif syndical seront celles mentionnées dans la lettre d'entente No 1.

Boucherville, 8 octobre 1986

Pour la Compagnie

P. Proulx
L. Lottin

Pour l'Association

[Signature]
Jorge Viana
[Signature]
André Jucate



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

A.N^o (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N^o:

Grid for deposit number

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature 85-11-26	Reception 85-12-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés des Aliments Delisle Ltée 100 de Lauzon Boucherville, Québec J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée Att: Fernand Poltrini Directeur des Ressources Humaines 100 de Lauzon Boucherville, Québec J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 100 de Lauzon Boucherville et 1771 Rte de L'Aéroport Ancienne Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089(5)</u> Affiliation <u>1</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

ENTENTE: Lettre No 7 - lors d'une nomination suite a un affichage

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /as	85-12-06

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

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

003 (094)

RECHERCHE

Aliments Delisle Ltée

Association des employés

'85 DEC -2 12 46

LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

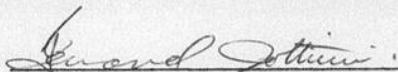
Les parties conviennent de ce qui suit:

Lors d'une nomination, suite à un affichage, il est mentionné à l'article 12-12, que "tout salarié qui ne pourra accomplir de façon satisfaisante un emploi selon 12.09 3b), pourra revenir à son ancien emploi dans le premier mois de sa nomination à ce nouvel emploi.

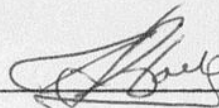
Le poste laissé ainsi vacant par le salarié ci-haut mentionné, ne pourra être comblé de façon permanente tant que ledit (ladite) employé (e) n'aura pas complété le délai prévu à l'article 12.12.

Si l'employé visé dans le (1er) premier paragraphe se prévalait de son droit de retourner à son ancien emploi tel que ci-haut mentionné, le choix du candidat suivant se fera parmi les salariés qui avaient apposé leur nom lors de cet affichage. Pour faire ce choix, l'employeur procédera selon les clauses de la convention collective.

Les parties ont signé ce 26^e jour du mois de novembre 1985



Aliments Delisle Ltée



Association des employés

17551-01 (16656-01)

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

A.N^o (16656-01)

DÉPÔT 5659-8

Dépôt N^o: [] [] [] [] []

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature voir détails	Réception 86-02-10	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 15 septembre 1985 conditionnelle microbiologie I et II de janvier et cembre 1986. Michel Montigny technicien intermédiaire oler s'ouvrir fermant suite à la	E.V.: Même; 1771 Rte de l'Aéroport, Ancienne-Lorette Région 06-06 Activité 1089 (5) Affiliation 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7

17551-01 (16656-01)

2 ententes

86
FEV 10 16:10

LETTRE D'ENTENTE NO 8

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée ✓

Les parties conviennent ce qui suit:

Jean-François Houle devient technicien intermédiaire le 16 septembre 1985 conditionnellement à la réussite du cours de microbiologie I et II de niveau et ce, au plus tard le 31 décembre 1986.

Michel Montigny technicien intermédiaire deviendra technicien sénior ferment suite à la réussite des cours requis par la compagnie soit le diplôme de l'I.T.A.A. ou les quatre cours de CEGEP. Michel Montigny obtiendra ce poste de technicien sénior au plus tard le 31 mars 1987.

Alain Vanasse suivra le cours de l'I.T.A.A. à compter du 7 octobre 1985 et suite à la réussite du cours, il obtiendra le poste de technicien sénior sur l'équipe de jour.


Colette Séguin Lavallée technicienne sénior sera mutée sur l'équipe de soir au C.Q. dès qu'Alain Vanasse aura comblé les exigences ci-haut mentionnées.

Daniel Brasey sera qualifié à obtenir un poste de technologue dès qu'il aura réussi deux certificats de niveau universitaire.

Les parties ont signé ce 25 ième jour du mois de sept 1985



Aliments Delisle Ltée



Jean-François Houle
Association des employés

86
FEV 10 16:10

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

SURTEMPS

- ARTICLE 16.01 a) Tout travail exécuté en dehors de la journée normale, à savoir, après huit (8) ou dix (10) heures selon la cédule pour tous les salariés à l'exception des salariés du secteur Bureau où la journée normale est de sept (7) heures est rémunéré à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier.
- b) La journée normale d'un salarié se définit comme suit:
- Débute selon son horaire normal ou temporairement cédulé selon l'article 14.04 a) et b) et se termine après 23:99 heures après le début de cette cédule.
- c) Le travail exécuté une journée de congé, excepté le samedi et le dimanche, pour une cédule de quatre (4) jours sera rémunéré comme suit:
- Les quatre (4) premières heures à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) et l'excédent à temps double (2).
- d) Tout travail exécuté un samedi sera rémunéré à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de sa cédule régulière et à temps double (2) pour les heures suivantes.

ARTICLE 16.02 Dans tous les cas suivants, les salariés sont rémunérés à deux (2) fois le taux horaire régulier:

- a) pour toutes les heures travaillées le dimanche, tel que défini selon la cédule en 16.01 b), ou un jour de congé statutaire;
- b) après quatre (4) heures travaillées à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) excepté les cas prévus à 16.01 d).

86
FEB 10 16:10

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

SURTEMPS

- ARTICLE 16.01
- a) Tout travail exécuté en dehors de la journée normale, à savoir, après huit (8) ou dix (10) heures selon la cédule pour tous les salariés à l'exception des salariés du secteur Bureau où la journée normale est de sept (7) heures est rémunéré à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier.
 - b) La journée normale d'un salarié se définit comme suit:
 - Débute selon son horaire normal ou temporairement cédulé selon l'article 14.04 a) et b) et se termine après 23:99 heures après le début de cette cédule.
 - c) Le travail exécuté une journée de congé, excepté le samedi et le dimanche, pour une cédule de quatre (4) jours sera rémunéré comme suit:
 - Les quatre (4) premières heures à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) et l'excédent à temps double (2).
 - d) Tout travail exécuté un samedi sera rémunéré à temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de sa cédule régulière et à temps double (2) pour les heures suivantes.

ARTICLE 16.02 Dans tous les cas suivants, les salariés sont rémunérés à deux (2) fois le taux horaire régulier:

- a) pour toutes les heures travaillées le dimanche, tel que défini selon la cédule en 16.01 b), ou un jour de congé statutaire;
- b) après quatre (4) heures travaillées à taux et demi ($1\frac{1}{2}$) excepté les cas prévus à 16.01 d).

ARTICLE 16.04 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail, il est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures à une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire régulier, que ce rappel ait été prévu ou non.

Les parties ont signé ce 31^e jour du mois de janvier 1986

Grand Dettini
Aliments Delisle Ltée

Hel
Association des employés



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

A.N^o (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N°:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-02-06		86-02-12				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés des Aliments Delisle Ltée 100 de Lauzon Boucherville, Québec J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée 100 de Lauzon Boucherville, Québec J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même et 1771 Rte de L'Aéroport Ancienne Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089(5)</u> Affiliation <u>1</u>

Si 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

ENTENTE: Lettre No 10 - Allocation de repas

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	86-03-19

enseignements

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

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

RECHERCHE

Les parties ont signé ce 6^e jour du mois de février 1986

Suzanne Delisle

Aliments Delisle Ltée

[Signature]

Association des Employés

LETTRE D'ENTENTE No 10

M 17551-01(16656-01)

ENTRE: Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

ALLOCATION DE REPAS

ARTICLE 28.02 Le salarié qui doit travailler en continuité de sa cédule régulière plus de trois (3) heures de surtemps, ou après quatorze (14) de travail d'une journée de vingt-quatre (24) heures si ces heures sont non consécutives, bénéficie d'une période de trente (30) minutes payée, et se verra accorder un coupon de repas pour la cafétéria. Advenant le cas où la cafétéria serait fermée, une somme de 5.25\$ sera payée.

B.C.S.T.
QUÉBEC
86 FEB 12 14:21
M.

Les parties ont signé ce 6^e jour du mois de février 1986

Ernard Lottin

Aliments Delisle Ltée

[Signature]

Association des Employés



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

A.N. (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N°:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-06-06		86-06-10				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée Att.: M. Fernand Poltrini Dir. des Ressources-Humaines 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même; 1771 Rte de l'Aéroport, Anc.-Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

ENTENTE: Lettre no. 11 Initiales sur tableau de surtemps
Lettre no. 12 Assignation du surtemps

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-06-27

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

003 (094)

RECHERCHE

Les parties ont signé ce 6^e jour de juin 1986

Grand Poltrini
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés

17551-01 (16656-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

2 ententes

'86 JUN 10 13 38

LETTRE D'ENTENTE NO 11

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

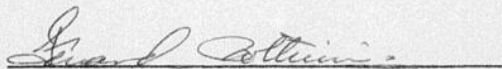
ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

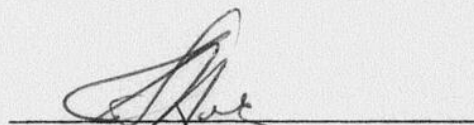
Les parties à la présente consentent de modifier l'article 16.05 c) de la convention collective de travail, qui se lira dorénavant comme suit:

"Le salarié a du lundi 07h00 au jeudi 24h00 de la même semaine pour inscrire ses initiales sur le tableau de surtemps et pour devenir volontaire à faire du surtemps la semaine suivante".

Les parties ont signé ce 6^e jour de juin 1986



Aliments Delisle



Association des employés

'86 JUN 10 13 37

LETTRE D'ENTENTE NO 12

ENTRE : Aliments Delisle Ltée .

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties conviennent de ce qui suit:

L'assignation du surtemps, tel que décrit à l'article 16.05 b) inclura désormais les salariés permanents, permanents-partiels, temporaires et étudiants.

Il est entendu que l'employeur demandera en premier aux salariés permanents ayant apposé leur nom sur le tableau de surtemps du département, ensuite au tableau général avant de demander aux salariés permanents-partiels des mêmes tableaux, pour combler son surtemps. Il pourra ensuite faire de même avec les salariés temporaires. La même procédure s'appliquera ensuite pour les étudiants. Dans le cas où aucun salarié n'est disponible, l'employeur assignera le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département où le travail doit s'effectuer, et ce en ordre inverse en commençant par les étudiants, temporaires, permanents-partiels et permanents.

Il est convenu que dans le cas des salariés permanents-partiels, le surtemps sera applicable aux heures excédant vingt-cinq (25) heures travaillées par semaine et celles en excès de huit (8) ou dix (10) heures de travail par jour selon la cédule de travail.

Cette entente prendra fin le 18 novembre 1986, à l'exception des étudiants qui sont assujettis à l'article 4.13 de la convention collective de travail.

Les parties ont signé ce 6^e jour de juin 1986

Renard Dettmer
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés



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

A.N.º (16656-01)

DÉPÔT

3659-8

Dépôt N.º:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> Tière convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-06-26	86-06-27				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 de Lauzon Boucherville, QC. J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée 100 de Lauzon Boucherville, QC. J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>1089 (5)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Lettre no. 13 salarié déplacé de son poste.
- E.V. M&S et 1771 Rte de l'aéroport, Ancienne Lorette

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-07-22

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

003(113) RECHERCHE

Les parties ont signé ce 26^e jour du mois de juin 1986

Jusand Delisle
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés

17551-01 (16656-01)

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'86 JUN 27 11 00

LETTRE D'ENTENTE NO 13

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés de Aliments Delisle Ltée

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Lorsqu'un salarié est déplacé de son poste à la demande de la Compagnie et ce, lorsqu'il a du travail sur son poste, l'employeur consent à lui verser une prime de soixante cents l'heure (0.60\$) pour les postes qui génèrent une différence de taux horaire de soixante cents (0.60\$) et moins. Lorsque la différence est de plus de soixante cents l'heure (0.60\$), le salarié recevra le plus élevé des deux taux. Dans le cas où il n'aurait pas de travail à son poste, il pourrait être demandé d'être déplacé, mais dans ce cas, il recevra le plus élevé, de son taux horaire régulier ou du taux auquel il est attitré.

Il est entendu que le salarié est obligé d'accepter un déplacement à l'intérieur de son département. Si le déplacement est requis à l'extérieur de son département, il ne sera pas obligé de l'accepter, mais dans l'affirmative, il recevra les avantages prévus à la présente.

Cette entente est valide jusqu'au 18 novembre 1986.

"Il est à noter que cette lettre d'entente n'altère pas l'article 23.03".

Les parties ont signé ce 26^e jour du mois de juin 1986

Jean-Louis Delisle
Aliments Delisle

[Signature]
Association des employés



A.N^o (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N^o:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-10-14				
	85-10-08					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée Att.: M. Fernand Poltrini Dir. Ress.-Humaines 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	E.V.: M^{me}; 1771 Rte de l'Aéroport, Anc.Lorette Région <u>06-06</u> Activité <u>1089 (5)</u> Affiliation <u>12*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115

LETRE D'ENTENTE NO 14

86 11.14 14 59

ENTRE : Aliments Delisle LtéeET : Association des employés de Aliments Delisle Ltée

Par la présente, les parties conviennent qu'une libération à plein temps est accordée au poste de président de l'Association des Employés des Aliments Delisle Ltée à monsieur Jean-François Houle et ce, aux conditions suivantes:

- La rémunération rattachée à ce poste sera le taux maximum de l'échelle des salaires de la Convention Collective, et ce pour une semaine de quarante (40) heures.
- L'Association remboursera à l'employeur hebdomadairement, trente-deux (32) heures au taux ci-haut mentionné.
- Dans le cas de maladie prolongée, soit d'une (1) semaine et plus, celui-ci pourra être remplacé par un des membres de l'exécutif syndical à savoir:

Le 1er vice-président

ou

2e vice-président

ou

secrétaire-trésorier.

Dans ces cas de remplacement, le taux de salaire versé au président par intérim, sera le même que ci-haut mentionné. L'Association remboursera trente-deux (32) heures au taux applicable.

- Pour la durée de libération, le président jouit de tous les bénéfices prévus à la Convention Collective de Travail, à l'exception de l'article 16 qui traite du temps supplémentaire.
- L'employeur s'engage à réintégrer le président, à la fin de sa libération à plein temps, au poste de technicien intermédiaire sous réserve des conditions suivantes:

Réussite des cours ci-après mentionnés:

- Contrôle de la qualité (niveau collégial)
- Chimie III (niveau collégial, prérequis chimie 432)
- Microbiologie (I.T.A.A. ou institution équivalente prérequis Bio 422)

.../2

Advenant le cas, où les institutions d'enseignement modifiaient les prérequis des cours mentionnés, les parties conviendront d'une équivalence afin de ne pas augmenter le nombre de cours ci-haut mentionné.

Advenant le cas, où il réintègre son poste sans avoir complété la totalité des cours demandés, ne pouvant se prévaloir du poste technicien intermédiaire, il se prévaudra de la procédure de supplantation prévue à la Convention Collective.

- En cas d'affiliation à une centrale syndicale ou d'entente de services de quelque nature que ce soit, la présente entente devient nulle et non avenue.
- Cette entente sera en vigueur à compter du 13 octobre 1986 et prendra fin à l'expiration de la Convention Collective de Travail.

Boucherville, 8 octobre 1986

Pour la Compagnie

P. Lussier
J. Fortin

Pour l'Association

[Signature]
Serge Lussier
[Signature]
André Jucot



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

A.N.º (16656-01)

DÉPÔT

5659-8

Dépôt N.º:

--	--	--	--

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 type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17551-01
Date	Signature: 86-10-23	Réception: 86-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés des Aliments Delisle Ltée 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Aliments Delisle Ltée Att.: M. Fernand Poltrini Dir. Ressources Humaines 100 rue de Lauzon Boucherville, Qué J4B 1E6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même à 1771 Rte de l'Aéroport, Anc. LOrette Région: <u>06-06</u> Activité: <u>1089 (5)</u> Affiliation: <u>12*</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur la(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

ENTENTE; Lettre no. 16 - Michel Montigny, Régent Gagné et Robert Lamonde

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-11-17

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

Les parties ont signé ce 23 jour du mois de OCTOBRE 1986

Aliments Delisle Ltée
P. David

Association des Employés
[Signature]

17551-01 (16656-01)

86 OCT 31 14 32

LETTRE D'ENTENTE NO 16

ENTRE : Aliments Delisle Ltée

ET : Association des employés des Aliments Delisle Ltée

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit:

Il est entendu que l'article 22.05 ne s'appliquera pas concernant messieurs Michel Montigny, Régent Gagné et Robert Lamonde.

Les personnes ci-haut mentionnées continueront donc à accumuler leur ancienneté durant leur congé sans solde pour la poursuite du cours à l'I.T.A.A.

Les parties ont signé ce 23 jour du mois de OCTOBRE 1986

Aliments Delisle Ltée

P. Duval

Association des Employés

[Signature]