



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

DÉPÔT 46882

Dépôt N°: 85 05 150

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

09269-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23746-02
Date	Signature 85-04-15	Réception 85-05-08	Durée	Du 85-04-15	Au 88-04-15	Nombre de salariés régis par la convention collective 15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DES ALIMENTS PRINCE 10802, Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic, Montréal, Québec H3L 3M9	<input type="checkbox"/> Déposant ALIMENTS PRINCE FOODS INC., 200, rue St-Jean-Baptiste Nord Princeville, Qué. GOP 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties LES ENTREPRISES C.T.P.S. INC. 10802, Lajeunesse C.P. 415, Ahuntsic Montréal, Québec H3L 3M9 Att.: M. Michel Craig	Région <u>04-01</u> Activité <u>6327-08</u> Affiliation <u>12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

1. Les codes de zone, les codes communes ou les Remarques sont

2. La date de signature n'est pas indiquée

3. La signature de l'association n'apparaît pas sur le document déposé

4. La signature de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé

5. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur

6. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation

7. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-05-15



CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE: ALIMENTS PRINCE FOODS INC.
locataire au
200 Saint-Jean Baptiste Nord,
à Princeville, Québec.

ET: ASSOCIATION DES EMPLOYES DES ALIMENTS
PRINCE
10802 rue Lajeunesse
Ahuntsic, Montréal, Québec.

PREAMBULE

Les parties à la présente convention reconnaissent que le progrès de la Compagnie et le bien-être de ses employés dépendent de l'exploitation profitable de l'entreprise.

Les parties reconnaissent de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'employeur et ses employés contribuent grandement au maintien et à l'accroissement de cette prospérité. Pour ces raisons, les parties à cette convention conviennent mutuellement des dispositions qui suivent.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, de préciser certaines conditions d'emploi et de travail, d'établir une procédure reconnue pour le règlement des différents ou griefs qui pourraient survenir, et de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses salariés représentés par le Syndicat, tout en continuant de respecter les standards de qualité et du volume de production ainsi que ceux de la protection de la propriété.

.../

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la direction sont du ressort de la direction.

Le Syndicat reconnaît que ce droit peut, sans limiter la généralité de ce qui précède, être exercé en tout temps pour:

la gérance et le fonctionnement de l'entreprise, l'embauche, la promotion, le transfert, la mise à pied,

la suspension, le renvoi, la rétrogradation, l'utilisation de toute mesure disciplinaire pour cause juste,

la direction des opérations et le choix des produits à fabriquer ou manutentionner, le choix d'étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations,

la planification de la production et l'utilisation des méthodes, procédés et moyens de fabrication,

le choix des tâches à accomplir dans le nombre et les emplacements de ses établissements de son choix.

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement conforme à la présente convention, et tout autre requis pour la bonne marche des affaires de la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, tout employé qui se croit lésé dans ses droits aura recours à la procédure des règlements de griefs telle que prévue à la présente convention.

.../

ARTICLE 3 - CARACTERE REPRESENTATIF - JURIDICTION -
ENTENTE INDIVIDUELLE

3.01 Caractère représentatif

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise en sa faveur le 1er février 1985, par le service du droit d'association du Ministère du Travail.

L'accréditation syndicale est reproduite à l'Annexe "A" de la convention.

3.02 Juridiction

La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

3.03 L'Employeur convient de ne pas conclure avec un salarié d'entente individuelle contraire aux dispositions de la convention; une telle entente est nulle de plein droit.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE - FORMULES T-4
et TP-4

4.01 Les salariés visés par la convention et qui sont membres du Syndicat au jour de la signature, et ceux qui le deviendront en cours de convention doivent rester membres du Syndicat pour la durée de la convention.

ARTICLE 4 - (suite..)

- 4.02 Tout nouveau salarié doit dès son engagement, devenir membre du syndicat.
- 4.03 L'Employeur convient de retenir chaque semaine sur la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale telle que fixée par résolution du Syndicat et de remettre à tous les mois, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant, au Syndicat, le total des montants ainsi déduits en indiquant le nom et la fonction des salariés ainsi que les cotisations déduites à chacun des salariés; pour ce faire l'Employeur complètera la formule remise par le Syndicat.
- 4.04 Le Syndicat informera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale; tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après un avis d'au moins quatorze (14) jours de calendrier de la réception par l'Employeur d'une copie de la résolution à cette fin.

ARTICLE 5 - REPRESENTANTS SYNDICAUX5.01 Officiers du Syndicat

L'Employeur reconnaît les trois (3) officiers désignés par le Syndicat pour les fins de discussion de toute affaire relative à l'interprétation ou à l'application de la convention et concernant les relations entre un salarié, le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 5 - (suite..)

5.01 ...

Pas plus d'un (1) officier à la fois peut représenter le ou les salariés à moins de disposition contraire dans la convention. Tout salarié, s'il le désire, peut être accompagné par un officier du Syndicat pour toute affaire le concernant directement et personnellement.

5.02 Conseiller syndical

L'Employeur reconnaît le conseiller syndical mandaté par le Syndicat.

5.03 Rencontre avec l'Employeur

Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir le conseiller syndical accompagné d'un ou des officiers du Syndicat.

5.04 Liste des représentants autorisés

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des trois (3) officiers, et ce dernier fournit au Syndicat, une liste des représentants autorisés à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES6.01 Rencontre avec l'Employeur

Les officiers du Syndicat ne subissent aucune réduction de leur salaire régulier par suite de leur présence à des réunions avec les représentants de l'Employeur alors que normalement ils devraient être à leur travail.

6.02 Négociation

Trois (3) salariés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de leur salaire régulier pour assister à des séances de négociation ou de conciliation.

6.03 Congé sans solde

- a) L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an à un salarié qui en fait la demande.
- b) Le salarié en congé sans solde n'a droit, durant son absence, à aucun des bénéfices marginaux accordés en vertu de la présente convention.
- c) Le salarié qui désire revenir à son ancienne fonction doit aviser l'Employeur de son intention au moins trente (30) jours à l'avance, et cela à l'intérieur de la durée maximale d'un (1) an.

ARTICLE 6 - (suite..)

- 6.04 Sur autorisation préalable de la direction et sans perte de son salaire régulier, un (1) officier désigné par le Syndicat peut assumer sa responsabilité de voir au respect de la convention collective; une telle autorisation n'est pas demandée sans motif urgent et valable par le délégué et n'est pas refusée sans motif valable par la direction, dans les deux (2) heures de la demande.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE

- 7.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation d'assemblées syndicales. L'utilisation des tableaux ne doit pas avoir comme conséquence l'affichage de documents discriminatoires envers l'Employeur et ses représentants.
- 7.02 Tous les avis d'affichage doivent être signés par un officier du Syndicat et initialés par un responsable de la Compagnie.

ARTICLE 8 - PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de la nécessité d'une procédure de grief dont le seul but est de régler les griefs qui n'ont pu être réglés sur les lieux et aussi promptement que possible. Il est convenu que les

ARTICLE 8 - (suite..)

8.01 a) ...

les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se feront paisiblement et rapidement afin d'éviter toute cause possible de friction.

Il est de plus encouragé que les plaintes soient d'abord discutées verbalement par le salarié concerné, avec son contremaître, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs soumis par écrit.

b) Un grief signifie tout mécontentement relativement à l'interprétation ou à l'application de la présente convention; en pareil cas, la procédure de grief appropriée s'applique.

8.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation de ce grief.

8.03 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée par les parties.

8.04 Tout règlement écrit intervenu et signé par les parties lie les deux (2) parties et tout salarié concerné.

8.05 Les délais prévus à la procédure de grief et à l'article 9.01 sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente mutuelle signée par les parties.

.../

ARTICLE 8 - (suite..)

8.06 Première étape

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut, dans les vingt (20) jours suivants la naissance ou la connaissance d'un fait donnant lieu à un grief, soumettre tel grief par écrit avec l'officier concerné, le directeur général ou son remplaçant, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide. Le directeur général ou son remplaçant doit accuser réception du grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci doit faire connaître sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivants la présentation dudit grief.

8.07 Deuxième étape

Si une décision n'est pas rendue par le directeur-général ou son remplaçant dans le délai prévu pour sa réponse, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue par le directeur général ou son remplaçant, le Syndicat peut porter le grief à l'arbitrage en se conformant aux dispositions de l'article 9 de la présente convention.

8.08 Lorsque le Syndicat est d'avis qu'une des conditions de la présente convention a été violée au détriment de plus d'un salarié ou du Syndicat à titre d'agent négociateur, la procédure suivante doit s'appliquer:

.../

ARTICLE 8 - (suite..)

8.08 ...

- a) Un avis écrit est donné par le Syndicat à la direction dans les vingt (20) jours qui suivent la naissance ou la connaissance de la prétendue violation et les parties se rencontrent dans les vingt (20) jours qui suivent la réception dudit avis pour discuter et régler tel grief;
- b) A défaut d'entente dans les dix (10) jours suivants, le Syndicat peut soumettre ce grief à l'arbitrage en se conformant aux dispositions de l'article 9 de la présente convention.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la réponse de l'Employeur en conformité de l'article 8.06, ou à défaut de réponse de l'Employeur dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration du délai prévu à l'article 8.06, ou enfin dans les dix (10) jours qui suivent la réponse de l'Employeur en conformité de l'article 8.08, la partie qui désire porter le grief à l'arbitrage doit en donner avis écrit à l'autre partie et doit mentionner une ou plusieurs personnes qu'elle propose pour agir comme arbitre.

.../

ARTICLE 9 - (suite..)

- 9.02 Dans les dix (10) jours de la réception d'un tel avis, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est désigné par le Ministre du Travail à l'invitation de l'une ou l'autre des parties.
- 9.03 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.
- 9.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties. Chaque partie paie ses frais et ses témoins.
- 9.05 La sentence de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les parties et les salariés intéressés.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Toute mesure disciplinaire, y compris toute réprimande écrite, suspension ou congédiement, peut faire l'objet d'un grief et peut être soumis à l'arbitrage. Si le salarié appose sa signature à un tel document, cette signature ne vaut que comme accusé réception par le salarié.
- 10.02 Toute mesure disciplinaire, autre qu'un congédiement ou une suspension, inscrite au dossier d'un salarié est transmise par écrit au salarié

.../

ARTICLE 10 - (suite..)

- 10.02 ...
concerné dans les cinq (5) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les cinq (5) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à l'incident; l'avis indique sommairement la ou les raisons motivant cette mesure disciplinaire; l'Employeur avise le Syndicat au plus tard dans les cinq (5) jours subséquents, de la mesure disciplinaire imposée en lui envoyant un avis à cet effet.
- 10.03 Une erreur technique dans la formulation de la mesure disciplinaire n'entraîne pas automatiquement l'annulation de cette mesure ni ne la rend annulable par l'arbitre de ce fait.
- 10.04 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié ne peut être invoquée contre lui après l'écoulement d'une période de douze (12) mois.
- 10.05 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée par écrit au salarié concerné dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident; l'avis indique sommairement la ou les raisons motivant la mesure disciplinaire. Dans le même délai, l'Employeur informe le Syndicat de la mesure disciplinaire en lui envoyant un avis écrit à cet effet.

.../

ARTICLE 10 - (suite..)

10.05 ...

Si le congédiement ou la suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié, l'Employeur peut, sous réserve de l'article 10.04, tenir compte de tous ces faits et les alléguer; mais la décision de l'Employeur est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par lui de tous les faits pertinents liés à l'incident culminant.

10.06 Dans les cas de griefs contestant un congédiement ou une suspension, l'arbitre a juridiction pour maintenir, réduire, modifier ou annuler la décision de l'Employeur. L'arbitre peut ordonner toute autre forme de règlement.

10.07 Le salarié peut consulter son dossier disciplinaire à un moment convenu avec la direction dans les deux (2) jours qui suivent une demande à cet effet.

10.08 Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, celui-ci, s'il le désire, peut être accompagné par un représentant du Syndicat à moins qu'il ne demande son exclusion; telle convocation est faite au moins vingt-quatre (24) heures avant le début de la rencontre sauf s'il est justifié d'imposer la sanction sur le champ.

.../

ARTICLE 11 - RESPECT ET NON DISCRIMINATION

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'avoir des relations respectueuses l'un envers l'autre et de favoriser des attitudes respectueuses de la personne de la part de leurs membres et de leurs représentants.

ARTICLE 12 - CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES -
FONCTION NOUVELLE - CHARGE DE TRAVAIL -
AFFECTION TEMPORAIRE - REPARTITION DES
STATUTS12.01 Changements techniques ou technologiques

- a) Dans l'éventualité d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur met en oeuvre les moyens raisonnables afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdits changements, modifications, transformations ou améliorations.
- b) A la suite d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur peut exiger d'un salarié d'assister à un programme de formation. Il reçoit le même salaire que s'il avait été au travail et ce, pour toute la période pour laquelle l'Employeur lui a demandé de participer à ce programme de formation.

.../

ARTICLE 12 - (suite..)

12.01 b) ...

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais de déplacement encourus tels que: allocation de kilométrage, péage d'autoroute, stationnement, repas et motel avec présentation de reçus.

- c) Toutefois, lorsqu'un tel changement, modification, transformation ou amélioration technique ou technologique provoque une réduction ou une modification de la semaine régulière d'un salarié, le salarié concerné a alors le choix de conserver sa fonction ou de supplanter un salarié qui a acquis moins d'ancienneté que lui, à la condition qu'il puisse accomplir normalement le travail après une période d'essai raisonnable. Le salarié ainsi supplanté peut à son tour supplanter un autre salarié et ainsi de suite. La fonction devenue vacante par le salarié qui décide de la quitter à la suite d'un changement, d'une modification, d'une transformation ou d'une amélioration technique ou technologique est alors affichée.

12.02 Fonction nouvelle

Si l'Employeur décide d'introduire une nouvelle fonction pendant la durée de la convention, il doit établir pour cette nouvelle fonction un taux horaire de salaire qui tient compte des salaires convenus pour les autres fonctions régies par la présente convention.

ARTICLE 12 - (suite..)

12.03 Charge de travail

La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail, c'est-à-dire la quantité normale de travail qu'un salarié peut raisonnablement accomplir tout en préservant son intégrité physique et mentale.

12.04 Affectation temporaire

Un salarié peut être affecté temporairement par l'Employeur pour travailler dans un autre département que le sien dans les cas de remplacement de salarié à la suite de la prise de période de repas ou de repos d'un salarié ou d'absence de salarié ou d'urgence.

ARTICLE 13 - SECURITE D'EMPLOI ET PREAVIS EN CAS DE MISE
A PIED

- 13.01 Les personnes hors de l'unité de négociation peuvent accomplir toute tâche ou toute fonction exécutée par des salariés compris dans l'unité de négociation. Cependant, l'exécution de ce travail ne doit pas avoir comme conséquence directe ou immédiate de réduire le nombre d'heures de la semaine normale de travail d'un salarié régulier ni non plus de provoquer ou maintenir sa mise à pied.

.../

ARTICLE 13 - (suite..)

- 13.02 a) L'Employeur doit aviser le salarié au moins une (1) heure avant une mise à pied temporaire de quelques heures.
- b) L'Employeur doit aviser le salarié au moins quatre (4) heures avant la fin de la dernière équipe de travail, avant une mise à pied temporaire d'une durée d'un jour à sept (7) jours de travail et pour toute sorte de mise à pied pour un employé en période de probation.
- c) Pour tout bris mécanique ou imprévisible, l'Employeur doit aviser le salarié immédiatement pour une mise à pied temporaire ci-haut mentionnée.
- d) L'Employeur doit se conformer à la loi sur les normes du travail du Québec.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL -
TEMPS SUPPLEMENTAIRE - SECURITE D'EMPLOI

14.01 L'ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu du salarié chez l'Employeur, calculée en années, en mois et en jours depuis son dernier embauchage, sans toutefois rétroagir à une date antérieure à sa dernière date d'embauchage.

.../

ARTICLE 14 - (suite..)

14.02 Période d'essai

L'ancienneté d'un salarié régulier est acquise à l'expiration d'une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier à compter de la date d'embauchage du salarié. Durant la période d'essai, le salarié a droit aux avantages prévus à la convention collective.

Cependant, il peut être remercié de ses services sans avis et sans avoir le droit de contester la décision de l'Employeur par voie de grief ou d'arbitrage.

14.03 Accumulation - conservation

Sous réserve du paragraphe 6.04 c) et du paragraphe 14.04, l'ancienneté d'un salarié se conserve et continue de s'accumuler pendant toute absence telle que maladie, accident, maladie professionnelle, accident de travail, ou toute autre absence prévue à la convention ou autorisée par l'Employeur.

14.04 Perte de l'ancienneté

Le salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'un ou l'autre des motifs qui suivent:

- a) départ volontaire ou démission;
- b) congédiement pour cause, à moins qu'il ne soit annulé par un arbitre le cas échéant;

.../

ARTICLE 14 - (suite..)

14.04 ...

- c) absence non autorisée et non motivée de plus de deux (2) jours ouvrables et consécutifs;
- d) non retour au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel, par un salarié, à la dernière adresse transmise par le salarié.
- e) mise à pied d'une durée supérieure à l'ancienneté qu'il a accumulée, jusqu'à concurrence de douze (12) mois au maximum;
- f) pour toute absence pour quelque motif que ce soit, autre que celles prévues ci-haut, d'une durée supérieure à l'ancienneté qu'il a accumulée, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois au maximum;
- g) s'il est déclaré invalide permanent par tout organisme médical;

14.05 Affichage

Quand l'Employeur décide de combler une fonction de façon permanente, il l'affiche sur le tableau prévu à cette fin durant une période de trois (3) jours consécutifs; il indique alors:

- a) le titre;
- b) les exigences requises;
- c) le salaire prévu; et
- d) à titre indicatif, le nombre d'heures de la semaine régulière de la fonction à être comblée.

.../

ARTICLE 14 - (suite..)

14.05 ...

Sur présentation écrite de l'Employeur au Syndicat, celui-ci l'informe de sa décision d'abolir un poste ou une occupation de façon temporaire ou définitive.

La vacance créée par la promotion, le transfert ou par la rétrogradation à la suite du premier affichage est affichée; les autres vacances ne sont pas affichées et sont comblées par les salariés rencontrant les exigences requises, qui ont le plus d'ancienneté, qui sont volontaires pour changer de fonction et pour lesquels l'obtention de la fonction constitue une promotion.

Toutefois on ne considère pas comme une promotion ou comme un poste vacant permanent tout remplacement d'un salarié temporairement absent pour cause de maladie ou d'accident, vacances, permission soit dans tous les cas du remplacement d'un salarié absent.

14.06 Candidature

Tout salarié qui a complété sa période d'essai peut poser sa candidature pendant que dure l'affichage; il doit le faire dans ce délai, par écrit à l'Employeur sur une formule établie par celui-ci.

.../

ARTICLE 14 - (suite..)

14.06 ...

Lorsque le salarié est absent pendant toute la période de durée de l'affichage, un officier du Syndicat peut poser sa candidature en son nom, pourvu que ce soit à la demande du salarié absent; l'Employeur est alors tenu de considérer cette candidature à la condition que le salarié absent soit en mesure d'occuper la fonction dès le moment où celle-ci doit être comblée. Le présent alinéa ne doit pas être interprété comme autorisant l'officier syndical ou le syndicat à contester par grief le refus de l'Employeur d'accéder à cette candidature.

14.07 Promotion, transfert, rétrogradation

Dans le cas de promotion, de transfert ou de rétrogradation, le salarié qui a postulé la fonction dans le délai prévu et qui détient le plus d'ancienneté aura la préférence pour la fonction, pourvu qu'il rencontre les exigences requises.

Le salarié doit remplir les exigences normales de la fonction après une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables; si l'Employeur estime, pendant cette période ou à l'expiration de celle-ci, que le salarié ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche, il le retourne à son ancienne occupation. Pendant sa période d'essai ou à l'expiration de celle-ci, le salarié a le loisir de retourner à son ancienne fonction.

.../

ARTICLE 14 - (suite...)

14.08 L'Employeur affiche dans les cinq (5) jours de la fin de l'affichage le nom du salarié auquel il octroie la fonction.

14.09 Mise à pied et rappel au travail

Un salarié peut déplacer, à l'occasion d'une mise à pied, tout salarié ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il puisse, dans un délai d'un (1) jour, rencontrer les exigences normales de la fonction.

14.10 En cas de rappel au travail, l'Employeur procède au rappel au travail de tous les employés par ordre d'ancienneté, qui ont conservé des droits d'ancienneté et qui rencontrent les exigences des fonctions à combler; ce n'est que par la suite qu'il peut embaucher de nouveaux salariés.

14.11 Vacance temporaire de moins de trente-et-un (31) jours ouvrables complets et consécutifs

Lorsqu'une vacance temporaire se produit ou lorsqu'un besoin temporaire survient dans une fonction, les règles prévues au présent article ne s'appliquent pas et l'Employeur affecte à cette fonction, s'il décide de la combler, un salarié à temps partiel.

.../

ARTICLE 14 - (suite ..)

14.12 Liste d'ancienneté

La liste d'ancienneté de tous les salariés régis par la convention apparaît à l'annexe "B" de la présente convention.

A tous les trois (3) mois, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté acquise chez l'Employeur. Une copie de cette liste est remise alors au Syndicat. A ancienneté égale, la priorité de l'heure d'entrée ou, à son défaut, la priorité alphabétique du nom de famille usuel prévaut.

Cette liste est affichée pendant trente (30) jours et tout salarié qui croit qu'une correction doit être apportée à cette liste en fait la demande à l'Employeur pendant cette période.

Après le délai de trente (30) jours prévu au présent paragraphe et sous réserve d'un grief logé par un salarié à l'intérieur du délai prévu au présent paragraphe, la liste d'ancienneté est définitive et réputée être partie de la convention.

14.13 Fonction hors de l'unité de négociation

Tout salarié affecté à une fonction hors de l'unité de négociation cesse d'être assujéti à la convention, sous réserve de son droit de ré-intégrer l'unité de négociation avec tous ses droits, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier qui suivent le début de son affectation.

.../

ARTICLE 14 - (suite..)

14.14 Lorsqu'un salarié, après une période d'absence autorisée par une des dispositions de la présente convention, revient au service de l'Employeur, il a droit d'être réinstallé dans la fonction qu'il occupait au moment de son départ, sauf entente à l'effet contraire.

Si cette fonction est abolie au moment de son retour, le salarié exerce son droit d'ancienneté en suivant les mécanismes prévus pour la mise à pied et le rappel au travail.

ARTICLE 15 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail est d'un maximum de quarante (40) heures réparties en un maximum de cinq (5) jours consécutifs et un maximum quotidien de huit (8) heures effectivement travaillées en heures consécutives.

15.02 L'Employeur fixe les horaires de travail requis pour chacune des fonctions. Toute réduction des heures de travail sera interprétée comme une mise à pied.

15.03 Les salariés ont droit à deux (2) journées consécutives de congé par semaine de travail.

15.04 Période de repas

L'Employeur alloue une (1) heure non rémunérée pour les repas.

ARTICLE 15 - (suite..)

15.05 Période de repos

Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes pour chaque journée régulière de travail; ce repos est pris vers le milieu de chaque demie de journée, à un moment établi par l'Employeur.

15.06 Heures excédentaires de travail

Les heures excédentaires de travail sont celles qui sont effectuées par un salarié régulier au-delà des heures prévues à son horaire de travail.

ARTICLE 16 - SALAIRES16.01 Salaires

Les salariés reçoivent les salaires qui apparaissent à l'Annexe "C" de la convention.

16.02 Fonctions et classes de salaire

Les fonctions et leurs classes de salaire applicables aux salariés concernés sont mentionnées à l'Annexe "C" de la convention.

.../

ARTICLE 16 - (suite..)

16.03 Echelle salariale

- a) La progression dans l'échelle salariale se fait d'un échelon à l'autre à la date anniversaire de l'embauche du salarié et ce, en se référant à la dernière date d'embauchage du salarié dans le réseau.
- b) L'intégration dans l'échelle salariale à un échelon supérieur d'un nouveau salarié possédant une expérience pertinente se fait après en avoir informé le Syndicat.

16.04 Remise de la paie

La paie du salarié lui est remise par chèque, le jeudi à toutes les semaines, pour les heures de travail effectuées la semaine précédente régulière de travail.

16.05 Bulletin de paie

Le bulletin de paie accompagnant le chèque de paie doit fournir les informations suivantes:

- le nom du salarié;
- la période couverte;
- le taux horaire de salaire effectif;
- le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- la rémunération brute;
- la rémunération nette.

.../

ARTICLE 16 - (suite..)

16.06 La rémunération du travail exécuté après les heures programmées

Le temps rémunéré est calculé en heures et en fraction d'heures pour tout le temps travaillé.

ARTICLE 17 - SURTEMPS17.01 Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail en surtemps est rémunéré de la façon suivante:

1. Le travail exécuté en plus de sa journée régulière de travail et en plus de cinq (5) jours par semaine, est rémunéré au taux horaire de salaire majoré de cinquante pour cent (50%).
2. Tout travail exécuté un jour de congé prévu à la convention ou un dimanche, est rémunéré au taux horaire de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

17.02 Répartition

Le surtemps est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département concerné et, par la suite, dans les autres départements et ce, parmi les salariés présents qui satisfont aux exigences normales de la fonction.

ARTICLE 17 - (suite..)

17.02 ...

A défaut de salariés volontaires, l'Employeur peut désigner les salariés ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du département et qui satisfont aux exigences normales de la fonction.

ARTICLE 18 - JOURS DE CONGES FERIES PAYES18.01 Nombre de jours fériés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête de Dollard;
- Saint-Jean Baptiste (pour cette fête, le salarié devra être à l'emploi depuis au moins dix (10) jours);
- Fête du Canada;
- Fête du travail;
- Noël;
- Lendemain de Noël
- Un congé mobile est accordé au choix de l'employé. Ce congé peut être pris à raison d'un seul salarié à la fois dans l'usine après en avoir fait la demande au moins sept (7) jours à l'avance et par ordre d'ancienneté.

18.02 Jour de l'observance

Le jour férié payé qui arrive un jour non-ouvrable pour l'employé, est reporté à un autre jour le plus près avant ou après ce ou ces jours fériés, selon les besoins de la production.

ARTICLE 18 - (suite..)

18.03 Droit à la rémunération

Pour avoir droit aux jours fériés payés, le salarié doit:

- a) Avoir complété sa période de probation;
- b) Ne pas être en congé sans solde sauf, celui prévu à l'occasion du congé de maternité et ceux accordés dans le cadre des congés sociaux;
- c) Ne pas être mis à pied pour une période excédant quinze (15) jours de la date du jour férié;
- c) Ne pas être absent pour cause de maladie ou accident de travail pour une période n'ayant excédé huit (8) jours de la date du jour férié;
- e) Avoir travaillé tout le jour ouvrable complet précédent et suivant ledit congé férié à moins que l'absence soit spécifiquement autorisée par l'Employeur ou que l'absence soit occasionnée pour une raison valable dont la preuve incombe au salarié.

.../

ARTICLE 18 - (suite..)

18.04 La rémunération du salarié régulier pour un jour férié où il n'a pas travaillé doit être payé comme suit:

- pour chaque jour chômé et payé, une somme équivalent à huit (8) heures de son taux régulier de salaire.

ARTICLE 19 - CONGE ANNUEL PAYE19.01 Année de référence

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du premier mai de l'année précédente au trente avril de l'année en cours.

19.02 Tout salarié ayant moins d'une année de service à l'emploi de l'Employeur au trente avril d'une année a droit à un (1) jour ouvrable de congé annuel payé par mois complet de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables consécutifs rémunérés au taux de quatre pourcent (4%) de ses gains bruts.

19.03 Tout salarié ayant au moins une (1) année de service à l'emploi de l'Employeur mais moins de trois (3) ans au trente avril d'une année a droit à deux (2) semaines consécutives de congé au taux de quatre pourcent (4%) de ses gains bruts ou deux (2) semaines de salaire régulier, soit le plus élevé des deux.

.../

ARTICLE 19 - (suite..)

19.04 Périodes de congé annuel payé

- a) Tout salarié a droit de prendre un maximum de deux (2) semaines consécutives au prorata de un (1) sur dix (10) salariés.
- b) La période de prise de congé annuel payé va du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.
- c) Les jours ou semaines de congé annuel payé ne peuvent être reportés ou cumulés d'une année à l'autre.

19.05 Choix du congé annuel payé

- a) Entre le 1er et le 15 mars de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés et le quantum de jours ou de semaines de congé annuel payés auquel ils ont droit. Le salarié transmet son choix à l'Employeur au plus tard le 1er avril par écrit. Le choix et la prise du congé annuel payé se font en tenant compte de l'ancienneté des salariés et de la nécessité d'assurer les opérations. La priorité est accordée au salarié ayant acquis le plus d'ancienneté.

L'Employeur ne peut sans raison valable refuser d'accorder le choix du congé annuel payé à un salarié, sous réserve de l'ancienneté de ce salarié.

ARTICLE 19 - (suite..)

19.05 ...

- b) La liste des choix de la prise de congé annuel payé doit être affichée au plus tard le 30 avril de chaque année.
- c) Un salarié n'a pas le droit de se servir de son ancienneté pour déplacer le congé annuel d'un autre salarié après l'affichage de la liste.

19.06 La prise de congé annuel se fait sur la base de la semaine régulière de travail, soit du lundi au dimanche par tranche de cinq (5) jours ouvrables en autant que le salarié dispose de ce nombre de jours de congé annuel.

19.07 Départ du salarié

Lorsque tout salarié quitte le service de l'Employeur, la rémunération du congé annuel payé doit lui être remise avec sa paie régulière.

ARTICLE 20 - CONGE DE MATERNITE20.01 Congé pour maternité

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non-rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement. Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.

.../

ARTICLE 20 - (suite..)

20.01 ...

- b) La salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Elle doit, par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.
- c) La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- d) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.
- e) La salariée enceinte aura droit à tout autre congé qui lui est autorisé par la loi en raison de sa condition.

20.02 Fonction de juré ou témoin

L'Employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme juré ou assigné comme témoin dans une cause de nature civile ou criminelle (à l'exception d'une procédure d'arbitrage ou

.../

ARTICLE 20 - (suite..)

20.02 ...

conséquence à celle-ci), la différence entre la paie de juré ou de témoin et son salaire régulier qu'il aurait autrement gagné à la condition que le salarié ne soit pas une partie à la cause.

20.03 Congés sociaux

Tout salarié régulier ayant complété sa période de probation a droit aux congés payés suivants:

- a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, beau-père ou belle-mère.
- c) Un (1) jour, soit celui des funérailles, lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère ou de sa belle-soeur.
- d) Un (1) jour ouvrable précédent le mariage du salarié; le salarié peut s'absenter le jour de travail précédent son mariage.
- e) Un (1) jour lors de la naissance de son enfant ou pour l'adoption d'un enfant dans les quinze (15) jours de l'événement.

Il est à noter que tout salarié désirant se prévaloir d'un tel congé devra, dans les plus brefs délais, en aviser l'Employeur.

.../

ARTICLE 20 - (suite..)

20.03 e) ...

Les salariés en congé sans solde, en congé de maladie, en congé de maternité ou non cédulés ne peuvent se prévaloir des congés sociaux.

Pour cet article, l'expression "jour ouvrable" se définit comme étant un jour de la semaine pendant lequel un salarié est programmé. Ces jours ne comprennent pas un jour férié payé, un jour de congé hebdomadaire d'un employé, la période de vacances d'un salarié ou tout congé autorisé d'un salarié.

20.04 Congé sans solde

Un congé sans solde peut être accordé à la discrétion de L'Employeur pour un maximum d'un (1) an.

ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE21.01 Plan d'assurance collective

L'Employeur s'engage à mettre en vigueur et maintenir pendant la durée de la convention un plan d'assurance collective.

.../

ARTICLE 21 - (suite..)

21.02 Contribution

Le coût des primes des conditions de base de cette assurance collective est assumé à 50% par l'Employeur et à 50% par l'employé: il est entendu que les conditions de base ne devront pas être modifiées durant la durée de la convention.

21.03 Adhésion

L'adhésion au plan d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers.

21.04 Police maîtresse et renseignements

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat une copie de la police maîtresse du plan de l'assurance collective et tout renseignement jugé pertinent à l'interprétation de cette police maîtresse.

ARTICLE 22 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL22.01 Principe général

a) Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles.

.../

ARTICLE 22 - (suite..)

22.01 b) Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de telles mesures.

22.02 Comité conjointa) Constitution du Comité conjoint

Les parties constituent par la convention un Comité conjoint de santé et de sécurité au travail ci-après appelé "Comité conjoint". Ce Comité conjoint est formé de deux (2) représentants du Syndicat, de départements différents, et de deux (2) représentants de l'Employeur.

b) Fonctions du Comité conjoint

1. Le Comité conjoint veille à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité et la préservation de l'intégrité physique et mentale des salariés.
2. Les représentants syndicaux et patronaux du Comité conjoint peuvent faire leur enquête conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances, s'absenter de leur travail pendant les heures de travail sans perte du salaire régulier après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

.../

ARTICLE 22 - (suite..)

22.02 ...

3. Le Comité conjoint soumet par écrit au représentant patronal ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.
 4. L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du Comité.
 5. En cas de recommandation non majoritaire, le Comité conjoint soumet le rapport des représentants des parties au représentant patronal pour considération et décision par l'Employeur, lequel en avise le Comité conjoint.
 6. Un (1) représentant syndical doit être présent lors de la visite sur les lieux de travail par un inspecteur de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail du Québec.
- c) Formation des membres du Comité conjoint de santé et sécurité au travail

Les salariés, membres du Comité conjoint, peuvent s'absenter un maximum de deux (2) jours par année, sans perte du salaire régulier, pour suivre des cours reliés au secteur commerce, sur la santé, le bien-être et la sécurité au travail, si cesdits cours sont requis par la C.S.S.T.

.../

ARTICLE 22 - (suite..)

22.03 Accident

Le salarié ne subit pas de réduction de salaire régulier pour la première semaine pendant laquelle il a subi un accident travail.

22.04 Premiers secours

L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés une trousse de premiers soins pour son établissement.

22.05 Salle de repos des salariés

L'Employeur met à la disposition des salariés une salle afin qu'ils puissent prendre leur période de repos et de repas. L'usage de cette salle doit servir principalement à cette fin et cette salle doit être bien aérée.

ARTICLE 23 - UNIFORMES ET VÊTEMENTS SECURITAIRES

23.01 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, les uniformes et vêtements requis par l'Employeur et nécessaires à l'accomplissement du travail des salariés.

ARTICLE 24 - GREVE, LOCK-OUT ET/OU RALENTISSEMENT

Les termes grève et lock-out ont le sens qu'il leur est donné par le Code du travail. En conséquence, la grève et le lock-out sont prohibés

.../

ARTICLE 24 - (suite..)

... pendant la durée de la convention. De plus, le Syndicat et l'Employeur, ou une personne agissant dans l'intérêt d'une des parties, ne peut ordonner, encourager ou appuyer un ralentissement d'activités destiné à limiter la production au sens de la loi.

ARTICLE 25 - GENERALITES25.01 Evénement fortuit

Tout salarié qui se présente à l'établissement de l'Employeur et qui ne peut compléter ses heures régulières de travail parce que l'Employeur ferme son établissement en raison d'un événement fortuit extérieur ou intérieur de l'usine, hors du contrôle de l'Employeur, a droit à la rémunération des heures travaillées ou à un minimum de trois (3) heures payées.

Cette règle ne s'applique pas dans les cas où l'Employeur prévient le salarié de ne pas se rendre au travail.

25.02 Examen médical

Tout nouveau salarié, comme condition d'emploi, doit subir avant la fin de sa période de probation un examen médical chez un médecin désigné et payé par l'Employeur.

.../

ARTICLE 25 - (suite..)

25.03 Tous les salariés qui bénéficient d'avantages ou de bénéfices supplémentaires aux conditions fixées par cette convention, continueront d'en bénéficier pour toute la durée de cette convention.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective sera en vigueur le jour de sa signature jusqu'au 15 avril 1988.

26.02 Malgré les dispositions de l'article 26.01, les conditions de travail prévus à la convention continuent de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNEES, à Princeville, ce 15ième jour du mois d'avril 1985.

ALIMENTS PRINCE FOODS INC.

M. Hébert
Yvonne Gagnon
Therese P. Blais

ASSOCIATION DES EMPLOYES DES
ALIMENTS PRINCE

Jean-Claude Bouchard
Sylvie Paquet
Jane Laroussière
Patricia Dussan

AG-85-02-Q-005

ANNEXE A

ACCREDITATION

'85 FEV -1 14:47

┌

Aliments Prince Foods Inc.

└

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

┌

200, rue St-Jean-Baptiste Nord
Princeville, Qué.
GOP LEO

└

et

┌

Association des Employés des Aliments Prince

└

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du travail le 14 décembre 1984 pour représenter le groupe de salariés suivant:

┌

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception: des employés de bureau."

CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise:

CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de sa requête:

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

┌

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et les employés de maintenance (entretien), de vente et de transport."

COPIE CONFORME

André-Pierre DesGros
SECRÉTAIRE

Jean-Louis Samson
Jean-Louis SAMSON

Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNÉ À QUEBEC LE 1er février 1985.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

telle que requise à l'article 14.12 de la présente convention collective:

<u>SALARIES PAR ORDRE SELON L'ARTICLE 14</u>			<u>PERIODE DE PAIE SE TERMINANT LE</u>			<u>ENTRÉE LE</u>	<u>HEURES TRAVAILLEES</u>
1.	BOULANGER	JEAN PAUL	1984 -	Déc.	1		50
2.	FRAPPIER	RAYMOND	"	"	"		48 $\frac{1}{2}$
3.	BEDARD	NATHALIE	"	"	"		27
4.	PROVENCHER	MARYSE	"	"	"		27
5.	FOURNIER	EDITH	1985 -	Jan.	4		
6.	PAQUET	SYLVIE	"	"	11	8	26 $\frac{3}{4}$
7.	TROTTIER	COLETTE	"	"	"	9	19
8.	PELLERIN	JEAN CLAUDE	"	Fév.	1	30	18
9.	LACOURSIERE	LINE	"	"	"	31	16 $\frac{1}{2}$
10.	GIROUARD	NOELLA	"	"	8	4	
11.	LESCAULT	FRANCE	"	Mars	8		
12.	LACHANCE	ANDRE	"	"	15	10	44
13.	BARIL	PIERRE	"	"	"	12	33 $\frac{1}{2}$
14.	FORTIER	GUY	"	"	"	12	33 $\frac{1}{2}$
15.	BERNIER	LUC	"	Avr.	1		

A N N E X E "C"

Echelle des salaires horaires payés hebdomadairement

Pour tous les salariés compris dans l'unité
de négociation:

- durant la période de probation	4.50\$
- après trois (3) mois d'ancienneté:	5.50
- " six (6) " "	5.75
- " neuf (9) " "	6.00
- " douze (12) " "	6.25
- " seize (16) " "	6.50
- " vingt (20) " "	6.75

Le fumeur reçoit .50¢ de plus que le salaire prévu
dans l'échelle de salaire donnée plus haut.

Les salariés dont la majeure partie des heures normales
de travail se situe entre 17 heures et 6 heures, reçoivent
.25¢ de plus que le salaire prévu dans l'échelle de
salaire donnée plus haut.

Rétroactivité:

Elle est versée à tout membre de l'unité de négociation
qui est à l'emploi de l'Employeur à la signature de la
présente convention collective.

.../

Tout salarié dont la date d'embauche se situe entre la semaine d'affaires se terminant le 1er décembre 1984 et celle se terminant le 15 février 1985, reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100\$).

Tout salarié dont la date d'embauche se situe entre la semaine d'affaires se terminant le 22 février 1985 et celle se terminant le 15 mars 1985, reçoit un montant forfaitaire de cinquante dollars (50\$).

Tout salarié embauché depuis le 16 mars 1985 reçoit un montant forfaitaire de vingt-cinq dollars (25\$).

La rétroactivité sera payée durant la semaine qui suivra celle de la signature de la convention collective.

REOUVERTURE DE NEGOCIATIONS

A compter du 15 avril 1987, une nouvelle échelle de salaire devra avoir été fixée par entente entre les parties. Les parties se rencontreront à cet effet, au moins 30 jours auparavant.

NOTE EXPLICATIVE: Le salarié qui bénéficie d'un salaire plus élevé que celui prévu dans l'échelle, continue de bénéficier de cet avantage jusqu'à ce que sa condition d'ancienneté lui permette un salaire plus élevé selon l'échelle.