

07040-9

1031

C.A.E.	1031	NO.CONV.	70409
AFFIL.	7	NB.EMPL.	33
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	2375 30
PERS.VIS.	4	NO.ACC.	Q22210004

07040-904
8 2 0 3 0 0 4

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

1Q 22210-04

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-04-29		81-05-12		81-05-03	83-04-30	33

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés Professionnels et de bureau Local 57 1290, rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qc H2X 3J7 Att: Dominique Savàie	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Vachon, une division de Culinar Inc. C.P. 3000 Ste-Marie, Cté Beauce G0S 2Y0

Unité de négociation

*ancien # 9500-04
Produits Diamant Ltée.*

Région	Activité	Affiliation
03-03	1072-5	FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
2. L'association n'est pas accréditée par cet employeur.
3. L'association n'est pas accréditée par cet employeur.
4. L'association n'est pas accréditée par cet employeur.
5. L'association n'est pas accréditée par cet employeur.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Christine Demers</i>	82-03-02

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

"LE SYNDICAT"

2011 21 04 18

Q-9500-04

'82 FEV 26 10 27

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

LES ALIMENTS VACHON

une division de Culinar Inc.
d'une part, ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

Et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57, C.T.C. - F.T.Q.

d'autre part, ci-après appelée

"LE SYNDICAT"

81 MAI 12 11 57

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -----	1
ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES -----	2
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION -----	4
ARTICLE 4 - DROITS DE L'EMPLOYEUR -----	6
ARTICLE 5 - DISCRIMINATION -----	7
ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE -----	8
ARTICLE 7 - ABSENCES MOTIVEES -----	9
ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEF -----	11
ARTICLE 9 - ARBITRAGE -----	13
ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES -----	14
ARTICLE 11 - ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE PERSONNEL -----	16
ARTICLE 12 - DEPLACEMENTS ET MISE A PIED -----	19
ARTICLE 13 - NOUVEAUX POSTES -----	20
ARTICLE 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE -----	21
ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL -----	22
ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE -----	23
ARTICLE 17 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS -----	25
ARTICLE 18 - PRIME DE SOIR -----	26
ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE -----	27
ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE -----	28
ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX -----	29
ARTICLE 22 - DEVOIR DE JURE -----	30
ARTICLE 23 - CONGES CHOMES ET PAYES -----	31
ARTICLE 24 - VACANCES ANNUELLES -----	32
ARTICLE 25 - AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES -----	34
ARTICLE 26 - PERFECTIONNEMENT DES SALAIRES -----	35
ARTICLE 27 - FRAIS DE DEPLACEMENT -----	36
ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE -----	37
ANNEXE A - CLASSIFICATION -----	39
ANNEXE B - SALAIRES -----	40
ANNEXE C - LISTE D'ANCIENNETE -----	44
ANNEXE D - LETTRE D'ENTENTE -----	46
ANNEXE E - DEMANDE D'ADHESION COMME MEMBRE DU SYNDICAT -----	47
ANNEXE F - REGIME D'ASSURANCE GROUPE -----	48

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1:01 La présente convention a pour but:

- a) de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et son personnel représenté par le syndicat;
- b) d'établir des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer l'économie des opérations, la qualité et le volume de la productivité et la protection de la propriété.
- d) de faciliter le règlement des griefs qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention les mots suivants ont la signification ci-après indiquée:

- 2:01 Période de probation: période d'emploi à laquelle une personne nouvellement embauchée, autre qu'un salarié temporaire, au sein de l'unité de négociation, est soumise pour devenir salarié régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, pour le salarié à temps partiel cette période ne peut excéder six (6) mois consécutifs.
- 2:02 Salarié en probation: nouveau salarié qui n'a pas complété sa période de probation.
- 2:03 Salarié régulier: salarié qui a complété sa période de probation.
- 2:04 Salarié à temps partiel: salarié qui a complété sa période de probation mais qui ne travaille pas une semaine complète.
- 2:05 Salarié temporaire:
- A) salarié qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois à moins d'entente écrite avec le syndicat.

A défaut d'entente écrite, le salarié est automatiquement licencié et le poste qu'il occupait doit être affiché selon la procédure établie à l'article 11.
 - B) Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut embaucher un salarié temporaire pour remplacer un salarié absent pendant la durée de cette absence.
 - C) Le salarié temporaire est licencié lorsque le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste est aboli ou devient définitivement vacant.

D) Le salarié temporaire qui se voit accorder un poste à titre de salarié régulier est soumis à la période de probation. Dans ce cas, le temps accompli à titre de salarié temporaire est compté dans sa période de probation jusqu'à un maximum de quarante (40) jours de travail.

2:06 Fonction: l'ensemble des activités et travaux qui doivent être exécutés pour chacune des occupations classifiées et mentionnées à l'annexe A de la présente convention.

2:07 Poste: la localisation individuelle de l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe A de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 3:01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses salariés visés par le certificat d'accréditation accordé à l'Union Internationale de Employés Professionnels et de Bureau, Local 57, CTC - FTQ.
- 3:02 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas le travail fait par les salariés couverts par cette convention, sauf dans les circonstances suivantes:
- 1) en cas d'urgence
 - 2) lors de l'entraînement d'employés
 - 3) lorsque des salariés qualifiés ne sont pas disponibles.
- L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied.
- 3:03 Si pendant la durée de la présente convention une fonction non prévue aux présentes est créée et que les parties ne s'entendent pas quant à son inclusion ou exclusion dans l'unité, une requête en vertu de l'article 39 du Code du Travail peut être déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 3:04 L'employeur s'engage à fournir au président du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant leur embauchage, le nom, statut, la fonction, traitement et date d'entrée en service de tous les nouveaux salariés régis par les présentes.
- 3:05 La présente convention s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation pour les fonctions apparaissant à l'annexe A sous réserve des applications partielles suivantes:
- a) le salarié en probation est régi par toutes les dispositions de la présente convention, sauf celles concernant le droit au grief et l'arbitrage en cas de congédiement.

- b) le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement à la classe, au traitement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale, aux congés chômés payés à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours continus avant le congé; il a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe.
- c) le salarié à temps partiel est régi par toutes les dispositions de la convention collective, sauf que les vacances, le salaire et les congés en maladie s'appliquent au prorata des jours ou heures travaillées.

Le salarié a droit à la compensation pour tout congé chômé et payé qui survient alors qu'il est normalement cédulé pour travailler, proportionnellement au nombre d'heures qu'il est habituellement requis de travailler au cours de cette journée.

ARTICLE 4 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

4:01 Sous réserve des dispositions de cette convention,
le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'ad-
ministrer son entreprise et de diriger le personnel
conformément à ses besoins et à ses obligations.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION

5:01 Il est reconnu de part et d'autre qu'il ne doit y avoir aucune forme de discrimination, coercition ou intimidation pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6:01 Tous les salariés réguliers actuels et les nouveaux salariés après leur période de probation complétée doivent comme condition de leur emploi devenir et/ou demeurer membres en règle du syndicat pour la durée de cette convention.
- L'employeur ne sera pas toutefois tenu de congédier un salarié en raison de son expulsion du syndicat.
- 6:02 L'employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est accrédité le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisations ou un montant égal à celui-ci.
- 6:03 L'employeur s'engage à remettre les cotisations au Secrétaire Trésorier du Syndicat par chèque dans les quinze (15) premiers jours qui suivent la fin de chaque période financière dans laquelle elles ont été déduites. Une liste des salariés ainsi que les montants déduits pour chacun sont également et simultanément expédiés au Syndicat.
- 6:04 Les formules de demande d'adhésion comme membre sont fournies par le syndicat dans les termes apparaissant à l'annexe E des présentes. Les dites formules sont remises au président du Syndicat.

ARTICLE 7 - ABSENCES MOTIVEES

- 7:01 a) Sur avis écrit du syndicat adressé au Directeur du personnel au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur accorde une autorisation d'absence sans solde, mais sans perte d'ancienneté, au(x) salarié(s) choisi(s) comme délégué(s) pour participer à des congrès ou stages d'étude syndicaux.
Il est entendu qu'une telle autorisation ne peut être retenue sans raison majeure.
- b) Sur avis écrit du syndicat adressé au Directeur du personnel au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur permet à un salarié de s'absenter sans solde, mais sans perte d'ancienneté, pour exercer des fonctions d'officier syndical pour la période requise par le syndicat.
La durée d'un tel congé ne peut excéder six (6) mois à l'intérieur d'une même année, à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre les parties.
- c) A l'expiration d'un congé en vertu du paragraphe b), le salarié a droit de retourner à son ancien poste en autant qu'il existe encore. Dans le cas contraire, le salarié a droit de se prévaloir des dispositions de l'article 12.
- 7:02 A l'occasion de l'enquête ou de la discussion des griefs avec l'employeur ou ses représentants ou à l'occasion de l'audition devant le tribunal d'arbitrage les membres du Comité des griefs ou leurs représentants désignés, mais n'excédant pas deux (2) personnes et dont la présence est nécessaire peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Ce ou ces membres ne subissent aucune retenue sur leur salaire à l'occasion de leur absence motivée selon le présent article.
Le plaignant est aussi libéré aux conditions ci-haut mentionnées.
- 7:03 L'employeur reconnaît comme le représentant officiel du syndicat un Comité exécutif de quatre (4) membres.

7:03
(suite)

Le Comité a le droit de s'absenter du travail pour la période requise sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par cette convention pour assister aux séances de négociation, ainsi qu'aux séances de conciliation s'il y a lieu lorsque de telles séances ont lieu pendant les heures normales de travail en direct ou non avec l'employeur.

7:04

AVISEURS EXTERIEURS

Les aviseurs extérieurs, tant du syndicat que de l'employeur, ont droit de participer à toutes réunions relatives à la présente convention. Il est entendu que les aviseurs extérieurs du syndicat ne sont pas des salariés de l'employeur.

7:05

Le représentant accrédité du syndicat aura le droit, durant les heures de travail, de pénétrer dans tous les immeubles compris dans la juridiction de cette convention aux fins d'avoir une entrevue avec les membres du syndicat, mais après en avoir préalablement reçu l'autorisation du Directeur du personnel et dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEF

8:01 Un grief est une mésentente concernant l'application ou l'interprétation de la convention.

8:02 Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Le syndicat formera un Comité des Griefs composé de trois (3) membres.

8:03 Le salarié qui croit avoir été lésé dans son droit peut soumettre un grief selon la procédure suivante:

1ère étape:

Tout grief individuel est d'abord soumis par écrit par un officier du Comité des Griefs ou un représentant désigné, avec ou sans la personne intéressée, au supérieur immédiat concerné et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de l'événement qui le motive. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision écrite au salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief.

2ème étape:

Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le grief est soumis par écrit au Directeur du personnel dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Le Directeur du personnel doit rendre sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief à son niveau.

3ème étape:

Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le grief est soumis par écrit au Directeur général dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

Le Directeur général doit rendre sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief à son niveau.

- 8:04 Dans le cas d'un grief collectif ou syndical, le syndicat le soumet directement à la 2^{ème} étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement qui en est la cause ou sa connaissance dont la preuve lui incombe.
- 8:05 Il est entendu qu'une décision officielle de l'employeur, confirmée par écrit et expressément relative à la façon d'interpréter une disposition de la présente convention, peut donner ouverture à contestation par voie de grief selon la procédure prévue à l'article 8:04 et suivants.
- 8:06 Si la décision prévue à la troisième étape n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage doit en aviser l'autre par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'expiration de la troisième étape.
- 8:07 Aucun salarié ne peut être importuné ou inquiété parce qu'il a présenté, qu'il présente ou qu'il a l'intention de présenter un grief.
- 8:08 Les parties, d'un commun accord confirmé par écrit, peuvent déroger de la présente procédure, quant aux délais concernés ou l'ordre à suivre. Les dates de la signature des récipissés ou des retours au bureau de poste des documents expédiés par poste recommandée constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9:01 Dès réception de l'avis d'arbitrage, les parties ont quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix de l'arbitre à défaut de quoi le Ministère du Travail est prié d'en nommer un.
- 9:02 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9:03 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut, toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9:04 Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre. Celui-ci peut faire prêter serment.
- 9:05 L'arbitre ne peut changer, modifier ou ajouter quoi que ce soit à la présente convention. Cependant, il a le pouvoir de maintenir, modifier ou annuler toute sanction disciplinaire, d'établir toute compensation qu'il juge à propos et de rétablir en tout ou en partie des droits ou privilèges perdus selon qu'il maintient, modifie ou annule la décision de l'employeur.
- 9:06 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. L'arbitre transmet un original de la sentence à chaque partie intéressée.
- 9:07 En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 9:08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10:01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise simultanément au syndicat.
- 10:02 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, ce salarié a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical.
A moins que les circonstances ne l'empêchent, l'employeur avise le salarié concerné et/ou son représentant syndical au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre.
- 10:03 Le salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 10:04 Une suspension n'interrompt pas le service actif et l'ancienneté des salariés.
- 10:05 En cas d'arbitrage, l'employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour cause juste et suffisante.
- 10:06 L'employeur ne peut invoquer une infraction passée inscrite au dossier qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, si depuis son occurrence douze (12) mois se sont écoulés.
- 10:07 Toute mesure disciplinaire rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par arbitrage ne peut être invoquée contre un salarié.
- 10:08 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance de l'incident qui la motive est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

10:09 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'employeur ne verse pas au salarié concerné les sommes accumulées au fonds de pension tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé.

Le salarié continue aussi à bénéficier du régime d'assurance collective en autant qu'il acquitte la totalité des primes à l'avance.

10:10 Tout salarié peut, après avoir obtenu rendez-vous avec le Directeur du personnel ou son représentant, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année accompagné s'il le désire de son représentant syndical.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

11:01 a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée continue de service avec l'employeur accumulée au sein de l'unité de négociation, depuis son dernier embauchage, et ce, pour tout salarié régi par la convention collective.

b) L'ancienneté reconnue, jusqu'à la mise en vigueur des présentes, est celle indiquée à la liste d'ancienneté acceptée par les parties.

11:02 Le droit d'ancienneté d'un salarié s'acquiert après qu'il ait complété sa période de probation telle que définie à la clause 2:01 ou après la même période, suivant son entrée dans l'unité de négociation et la date d'ancienneté est celle du début de ladite période dans l'unité de négociation.

11:03 PERTE D'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté seulement dans les cas suivants:

- a) si le salarié quitte l'emploi de l'employeur;
- b) si le salarié est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si le salarié mis à pied refuse de revenir au travail lorsque rappelé par l'employeur par lettre recommandée en dedans de dix (10) jours ouvrables suivant son rappel;
- d) si le salarié est mis à pied pour une période continue de plus de deux (2) ans;
- e) si le salarié est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;

- 11:03 (suite) f) si l'employé s'absente du travail sept (7) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans permis ou avis, sauf dans le cas de force majeure;
- g) après douze (12) mois suivant une promotion ou permutation dans un poste non compris dans l'unité de négociation.
- 11:04 L'employeur s'engage à mettre à jour et à afficher au début des mois d'octobre et mars la liste d'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention et à en remettre une copie au syndicat.
- 11:05 Tout salarié qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, continue d'accumuler son ancienneté.
- 11:06 L'employeur affiche, sur les tableaux appropriés, tout poste vacant ou tout nouveau poste, sauf un poste temporairement vacant, pendant cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de l'unité de négociation de poser leur candidature.
- 11:07 L'avis de poste vacant doit contenir le titre de la fonction, la classe d'emploi, le résumé de fonctions, l'horaire normal de travail, les qualifications requises pour satisfaire les exigences normales du poste, le taux de salaire minimum et maximum ainsi que la date d'entrée en fonction. Une copie de l'avis est remise au syndicat.
- Tout salarié intéressé doit poser sa candidature par écrit au département du personnel ou sur la formule appropriée avant la fin de la période d'affichage.
- Les salariés sur la liste de rappel, par la suite d'une mise à pied, reçoivent une copie de tout affichage.
- Sur demande du syndicat, l'employeur fournit les informations relatives à l'établissement des qualifications requises apparaissant sur l'affichage d'un poste vacant.

- 11:08 a) L'employeur favorise en autant que possible l'avancement à l'intérieur de l'unité de négociation avant d'embaucher sur le marché du travail.

Dans tous les cas de promotion, mutation, rétrogradation volontaire et rappel au travail, l'employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés qui répondent aux qualifications demandées.

- b) Le manque d'expérience antérieure dans le département où survient la vacance n'empêche pas le choix d'un salarié, en autant qu'il réponde aux qualifications requises du poste.
- c) La candidature des salariés temporaires sera considérée après celle des salariés réguliers, compte tenu de leur état de service.

- 11:09 Dans les cinq (5) jours suivant la sélection du candidat, l'employeur fait connaître aux postulants, et au président du syndicat, le nom de ceux qui ont fait application ainsi que le nom du candidat choisi.

- 11:10 Nonobstant les dispositions en 11:06, si l'employeur décide de remplacer un salarié absent pour plus de quatre (4) mois, ou si un poste temporaire doit avoir une durée de plus de quatre (4) mois, ledit poste temporaire doit être affiché aux conditions prévues au présent article.

- 11:11 a) GENERAL

Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien le droit du salarié à une promotion ou une permutation ultérieure.

- b) Si l'employeur décide de permutation un salarié, ce dernier peut invoquer son ancienneté relative au soutien de son refus.

- 11:12 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de 90 jours. Au cours de cette période, le salarié peut décider de retourner à son ancien poste ou peut y être retourné par l'employeur. Telle réintégration à un ancien poste se fait aux conditions auxquelles le salarié aurait droit s'il ne l'avait pas quitté.

ARTICLE 12 - DEPLACEMENTS ET MISE A PIED

12:01 Dans tous les cas de mise à pied, d'abolition de poste et de rétrogradation involontaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une fonction donnée est désigné le premier.

Le salarié ainsi désigné doit postuler sur tout poste vacant de même classification. Si le salarié n'obtient pas le poste vacant ou s'il n'existe pas de poste vacant, ce salarié peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une classe égale ou inférieure en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

Tout salarié affecté par un déplacement en vertu du paragraphe précédent, peut, à son tour, se prévaloir de cette même procédure.

12:02 L'employeur informe le salarié concerné et le syndicat simultanément avant de procéder à une réduction de personnel ou à une abolition de poste.

L'employeur communique ensuite au syndicat la façon dont il prévoit appliquer en pratique les règles définies en 12:01.

Le syndicat doit rencontrer l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent si nécessaire pour lui faire part de ses représentations à ce sujet.

Suite à la rencontre prévue au paragraphe précédent, l'employeur donne aux salariés qui sont effectivement impliqués par un déplacement un avis écrit d'au moins une (1) semaine et à ceux qui sont effectivement mis à pied un avis écrit:

- d'une (1) semaine pour les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté;
- de deux (2) semaines pour les salariés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
- de quatre (4) semaines pour les salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

ARTICLE 13 - NOUVEAUX POSTES

13:01

Lorsqu'une nouvelle fonction non comprise dans cette convention est créée ou si une fonction existante est substantiellement modifiée durant le terme de cette convention, le syndicat et l'employeur, avant l'affichage du poste en question, doivent se rencontrer pour s'entendre sur la fixation du taux de salaire et autres conditions de travail. A défaut d'entente entre les parties, l'employeur peut afficher le poste suivant les modalités de 11.06 et le syndicat a le droit de présenter un grief selon les dispositions de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sans tenir compte des délais pour remettre un grief à la première étape. Si le cas se rend à l'arbitrage, l'arbitre doit fixer le taux de salaire et les conditions de travail en relation avec les taux de salaire et les conditions de travail prévus à la convention collective.

ARTICLE 14 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

14:01 Le syndicat pourra afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre, dans des endroits accessibles à tous les salariés, sur des tableaux désignés par l'employeur. Tous ces avis doivent être signés par l'officier approprié du syndicat. La Compagnie pourra utiliser aussi ces tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15:01 La semaine régulière de travail s'échelonne du lundi au vendredi inclusivement et les heures sont les suivantes:
- a) personnel de bureau et technologistes:
- trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) réparties sur cinq (5) jours de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$), soit de 9h00 à 16h30, sauf pour l'opérateur de mini-ordinateur de soir dont les heures sont de 16h30 à 23h00. L'horaire du répartiteur est de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) réparties sur cinq (5) jours de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$), soit entre 9h00 et 18h30, sans horaire brisé.
- b) Technicien:
- quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, soit de 7h00 à 16h00.
- 15:02 Les salariés ont droit à une période libre d'une (1) heure pour le repas du midi, prise approximativement au milieu de la journée de travail.
- 15:03 Tous les salariés sans exception ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes prises approximativement au milieu de chaque demi-journée de travail cédulée par l'employeur.
- 15:04 Il peut s'avérer nécessaire, suite à l'introduction de nouveaux horaires à la fabrication, d'introduire des horaires réguliers différents de 15:01 b). Dans un tel cas, le syndicat et l'employé concerné seront avisés au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 15:05 Advenant l'addition d'équipes de soir et/ou de nuit, les parties s'entendront quant aux horaires qui devront s'appliquer.

ARTICLE 16 : TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16:01 a) Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un salarié, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- b) Le salarié à temps partiel devra avoir accompli une (1) journée normale de travail ou une (1) semaine normale de travail, selon le cas, pour être éligible au paiement de temps supplémentaire.
- 16:02 Le taux de base utilisé pour rémunérer le travail effectué en temps supplémentaire par le salarié est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire de ce dernier par son nombre d'heures régulières de travail.
- 16:03 Le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:
- a) au taux et demi (150%) du taux de base pour tout travail effectué en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire.
- b) au taux double (200%) du taux de base pour tout travail effectué le dimanche ou au cours d'un congé chômé et payé (en plus de la rémunération pour le congé) et le samedi, à compter de la quatrième (4ième) heure de travail.
- 16:04 Le salarié et son supérieur peuvent s'entendre pour compenser les heures supplémentaires en temps équivalent au taux de rémunération applicable. Dans ce cas, ce temps équivalent doit être pris à un moment qui leur convient, dans un délai de trois (3) mois, faute de quoi il sera alors remboursé à sa pleine valeur.
- De plus un salarié ne peut accumuler plus de quatre (4) jours de temps équivalent.

- 16:05 Le temps supplémentaire se calcule par demi-heure et le salarié qui a complété seize (16) minutes de travail est payé pour la demi-heure complète, alors que le salarié qui n'a pas complété seize (16) minutes n'est pas rémunéré.
- 16:06 Le temps supplémentaire est volontaire et l'employeur s'efforce de répartir le travail supplémentaire offert dans un même département aussi également que possible parmi les salariés qualifiés.
- 16:07 Le salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire pour une période de plus de deux (2) heures précédant ou suivant immédiatement son horaire quotidien reçoit un montant de quatre dollars (4,00\$) pour son repas.
- 16:08 Lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération de trois (3) heures au taux de surtemps applicable.

ARTICLE 17 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 17:01 Les salariés doivent être rémunérés selon les annexes A et B de la présente convention.
- 17:02 Le salarié qui n'a pas atteint le maximum de sa classe progresse à l'échelon immédiatement supérieur à la date anniversaire de son entrée dans sa classe d'emploi sur rendement satisfaisant. Il est loisible à l'employeur de faire progresser un salarié plus rapidement.
- 17:03 Le salarié requis de remplacer un autre salarié d'une classification supérieure reçoit la prime de remplacement chaque fois qu'il remplace à ce poste pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus. Il reçoit alors un ajustement de huit pourcent (8%) sur son salaire de base, par classification supérieure à la sienne, à compter de la première journée du remplacement.
- 17:04 Le salarié qui obtient une promotion ou une rétrogradation volontaire est intégré dans sa nouvelle classe à l'échelon qu'il détenait avant son changement de classe.
- 17:05 Le salarié qui exerce son droit de déplacement est intégré dans sa nouvelle classe au taux de salaire immédiatement inférieur à celui qu'il recevait avant son déplacement sauf lorsqu'il s'agit d'un cas prévu à 25:02.
- 17:06 La paie est déposée à tous les jeudis pour la semaine terminée le vendredi qui précède et un relevé de gain est remis par la suite aux salariés.

ARTICLE 18 - PRIME DE SOIR

18:01 Le salarié dont les heures régulières de travail se situent en dehors des heures prévues pour les équipes de jour à l'article 15 a droit à une prime de \$0.25 l'heure, ajoutée à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

- 19:01 Un congé de maternité sans solde est accordé à la salariée pour une période maximum de neuf (9) mois à la condition qu'elle fournisse à l'employeur une autorisation écrite à cet effet de la part de son médecin traitant et acceptée par le médecin de l'employeur.
- 19:02 La salariée jouissant d'un congé de maternité occupe à son retour au travail le poste qu'elle occupait avant son départ. Dans l'éventualité où un tel poste n'existe plus elle peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié.
- 19:03
- a) La salariée doit aviser le Directeur du personnel au moins deux (2) semaines avant la fin de son congé de son intention de revenir au travail.
 - b) A défaut de tel avis ou à défaut de se prévaloir de ses droits d'ancienneté si son poste n'existe plus à son retour, la salariée est considérée comme ayant démissionné.
 - c) Il est toutefois entendu qu'une salariée qui serait incapable de revenir au travail pour des raisons d'ordre médical à la fin de son congé, aura droit à une autorisation d'absence pour maladie sur présentation de preuves acceptables.
- 19:04 Les seuls bénéficiaires auxquels la salariée a droit au cours d'un tel congé de maternité sont ceux relatifs aux bénéficiaires d'assurance collective dans la mesure où elle paie en totalité les primes requises et que l'assureur y consent.

ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE

- 20:01 Le salarié qui a complété sa période de probation reçoit au 1er mai de chaque année un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie ou tout autre motif.
- 20:02 Un salarié qui complète sa période de probation après le 1er mai a droit à un crédit d'une journée d'absence pour maladie ou autre motif pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il a complété sa période de probation et le trente (30) avril.
- 20:03 Ces crédits ne sont pas cumulatifs, mais les crédits non utilisés sont monnayables à 100% au trente (30) avril de chaque année.
- 20:04 L'employeur se réserve le privilège d'exiger un certificat médical ou de faire examiner le salarié par un médecin de son choix lorsqu'il le juge nécessaire.
- 20:05 Le salarié régulier bénéficie d'un régime d'assurance-groupe tel que décrit en Annexe " F " ; après trois (3) mois de service continu. Le coût de la prime mensuelle de ce régime est défrayé à part égale par le salarié et l'employeur, sauf pour l'assurance-vie additionnelle optionnelle dont le coût est défrayé à 100% par le salarié.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

- 21:01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) décès du conjoint, ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint: cinq (5) jours consécutifs y compris le jour des funérailles.
 - b) décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles.
 - c) décès du beau-frère ou de la belle-soeur: le jour des funérailles si ouvrable .
 - d) naissance ou adoption d'un enfant: une (1) journée, qui doit être prise dans les dix (10) jours de l'événement.
- 21:02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible avant son départ.
- 21:03 L'employeur se réserve le droit d'exiger les preuves nécessaires avant le paiement d'une telle absence.

ARTICLE 22 - DEVOIR DE JURE

- 22:01 a) Un salarié qui est requis de servir comme juré doit être payé la différence entre l'indemnité reçue au sens de la Loi et son salaire régulier pour le temps perdu en raison de ce service.
- b) Le salarié doit aviser le Bureau du Personnel de la Compagnie dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection pour devoir de juré. Pour être éligible à de tels paiements, le salarié doit fournir un avis écrit détaillé quant à l'indemnité reçue.

ARTICLE 23 - CONGES CHOMES ET PAYES

23:01 Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine Victoria
St-Jean Baptiste
Le 1er Juillet
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâces
La veille du Jour de Noël
Le Jour de Noël
Le lendemain du Jour de Noël
La veille du Jour de l'An

Lorsqu'un de ces jours survient un samedi ou un dimanche, il est reporté à un autre moment convenu entre les parties. Les parties peuvent toujours s'entendre pour reporter l'un ou l'autre de ces congés à un autre jour ouvrable.

23:02 Pour avoir droit au paiement d'un tel congé à son taux normal pour une journée de travail, le salarié doit avoir été à son poste le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement la fête à moins que son absence ne soit due à ses vacances, à une absence motivée tel que prévu aux paragraphes 7:01 a), 7:02 et 7:03, à un congé social ou à une absence pour maladie ne datant pas de plus de cinq (5) jours.

ARTICLE 24 - VACANCES ANNUELLES

- 24:01 Tout salarié a droit aux jours de vacances payés ci-après établis selon ses années de service complétées au 1er mai précédant les vacances:
- a) dix (10) mois et moins de service: un (1) jour par mois, maximum dix (10) jours ouvrables
 - b) plus de dix (10) mois de service: dix (10) jours ouvrables
 - c) plus de cinq (5) ans de service: quinze (15) jours ouvrables
 - d) plus de onze (11) ans de service: vingt (20) jours ouvrables
 - e) plus de vingt (20) ans de service : vingt-cinq (25) jours ouvrables. Le salarié peut choisir de n'utiliser que 20 jours ouvrables de vacances tout en bénéficiant du paiement de 25 jours ouvrables.
 - f) plus de trente (30) ans de service: trente (30) jours ouvrables. Le salarié peut choisir de n'utiliser que vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances tout en bénéficiant du paiement de trente (30) jours ouvrables.
- 24:02 Les dates de vacances sont choisies dans chaque département par ordre d'ancienneté et sont déterminées après entente entre le salarié et son supérieur immédiat pendant le mois d'avril de chaque année.
- 24:03 Sauf dans le cas prévu à l'article 24:04, tout salarié doit prendre les vacances auxquelles il a droit à l'intérieur de chaque année de référence, soit du 1er mai au 30 avril.
- 24:04 Un salarié qui est absent pour cause de maladie et qui n'est pas rétabli au commencement d'une période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances annuelles à une autre date, celle-ci étant déterminée après entente avec le supérieur immédiat.

24:05 Si l'un des congés chômés et payés mentionnés à l'article 23 tombe durant les vacances d'un salarié, ce salarié pourra ajouter ce congé à sa période de vacances, ou le reporter à un autre moment après entente avec son supérieur.

24:06 La rémunération pour la période de vacances est payée au salarié avant son départ, au taux de salaire applicable au moment des vacances, en jours ou en pourcentage des gains pour la période du 1er mai au 30 avril de l'année précédente tel que ci-après établit:

10 jours ouvrables ou moins	:	4%
15 jours ouvrables	:	6%
20 jours ouvrables	:	8%
25 jours ouvrables	:	10%
30 jours ouvrables	:	12%

Il est entendu que le salarié reçoit la rémunération qui est la plus avantageuse pour lui.

24:07 Si pour une raison ou une autre un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances, s'il n'a pas pris ses vacances, rémunérés selon les méthodes prévues au présent article.

Toutefois, les vacances de l'année en cours sont rémunérées au pourcentage applicable.

24:08 Lorsque le salarié acquiert au cours d'une année de référence le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, il a droit de prendre à compter de sa date anniversaire d'embauche des jours additionnels de vacances payées au salaire régulier à raison d'une journée par tranche complète de dix (10) semaines comprises entre la date anniversaire et le 1er mai suivant.

ARTICLE 25 - AUTOMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25:01 S'il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés suite à l'automatisation ou à l'introduction de changements technologiques, l'employeur suit la même procédure que celle prévue à l'article 12 sauf que l'avis écrit donné au salarié impliqué est d'un (1) mois.
- 25:02 Le salarié déplacé conserve son salaire jusqu'à ce que le maximum de la nouvelle classe à laquelle il est affecté le rejoigne, s'il y a lieu.
- 25:03 a) Le salarié effectivement mis à pied ayant plus d'un (1) an de service continu reçoit une indemnité équivalente à une (1) semaine de son salaire à la date de mise à pied pour chaque deux (2) années de service, et est inscrit sur la liste de rappel conformément aux dispositions de l'article 11:08.
- b) Cependant, l'employé qui ne consent pas à remplir un autre poste pour la Compagnie ne pourra toucher cette indemnité.
- c) L'employé qui touche cette indemnité et qui serait par la suite rappelé au travail ne deviendrait à nouveau éligible à une telle indemnité qu'en fonction des années de service accumulées depuis son retour au travail.
- 25:04 L'employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour permettre aux salariés affectés par ces changements de se qualifier pour un poste avant d'embaucher du personnel spécialisé sur le marché du travail.

ARTICLE 26 - PERFECTIONNEMENT DES SALARIES

26:01 L'employeur s'engage à rembourser conformément aux politiques qui seront établies les frais de perfectionnement aux conditions suivantes:

- a) que le salarié satisfasse aux exigences d'ordre professionnel
- b) que le cours soit accepté par le directeur du personnel ou son représentant mandaté
- c) que le salarié s'inscrive comme étudiant et non comme auditeur libre, à moins de cas particulier.

Le succès aux examens ne constitue pas nécessairement un pré-requis au remboursement du cours.

26:02 L'employé qui désire solliciter un congé sans solde pour aller poursuivre des études dans un domaine relié aux activités normales de l'employeur peut solliciter une telle demande au directeur du personnel.

Cette demande sera évaluée compte tenu des états de service de l'employé et des besoins de l'employeur.

Un tel congé sans solde ne sera pas accordé pour une période excédant douze (12) mois consécutifs. Une copie de l'autorisation du congé sera remise au syndicat.

ARTICLE 27 - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 27:01 Le salarié requis de se déplacer à l'extérieur de l'établissement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement des frais autorisés et encourus sur présentation des pièces justificatives.
- 27:02 Le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour les salariés qui sont appelés à travailler dans l'usine de façon régulière et continue et ainsi désignés par le supérieur immédiat. L'employeur convient de rembourser un montant de 25,00\$ par année (vers le 15 avril) à chaque salarié ci-haut mentionné pour l'achat d'une paire de chaussures. Pour les salariés en probation régis par cette clause, ils recevront un remboursement équivalent au moment de leur accession au statut de salarié régulier.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28:01

La présente convention collective est d'une durée de deux ans, soit du 3 mai 1981 au 30 avril 1983.

Le régime de vacances s'appliquera à compter du 1er mai 1981.

Signé à Ste - Marie des Beaudes ce vingt-neuvième ième jour
de mai 19 81

LES ALIMENTS VACHON

UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
LOCAL 57, C.T.C.-F.T.Q.

Brigitte Anon -
Cécile Longue
M. L.
René Bonnard
Paul Chagnon

Jacques Godeau
Jos Lacroix
Lucille Lehou
Stanis Kitchat
Dominique Sami, représentante
Spd. collé

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION

PERSONNEL CLERICAL, ADMINISTRATIF ET DE SECRETARIAT

CLASSE

I	Commis à la production Commis au prix de revient Commis à la comptabilité générale
II	Auxiliaire à l'informatique Commis aux comptes à payer Commis aux achats
III	Réceptionniste-téléphoniste Opérateur de mini-ordinateur Commis aux comptes à recevoir Opérateur de mini-ordinateur (remplacement)
IV	Commis aux achats Secrétaire - Directeur de la Production Secrétaire - Chef de service, Distribution Préposé aux commandes
V	Préposé aux comptes à recevoir
VI	Préposé aux états financiers Préposé au prix de revient Préposé aux comptes à payer et paie Préposé aux services administratifs Préposé systèmes et méthodes Répartiteur
VIII	Analyste-programmeur

ANNEXE "B"

Salaires du 3 mai 1981 au 1er mai 1982

PERSONNEL CLERICAL, ADMINISTRATIF ET DE SECRETARIAT

	0	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	180	185	192					
Classe 2	184	194	203	213				
Classe 3	201	213	225	238	250			
Classe 4	217	230	242	254	267			
Classe 5	235	248	261	274	288			
Classe 6	260	274	289	303	318	332		
Classe 7	287	302	318	333	349	365		
Classe 8	322	340	357	374	390	407	424	

ANNEXE "B"

Salaires du 2 mai 1982 au 30 avril 1983

PERSONNEL CLERICAL, ADMINISTRATIF ET DE SECRETARIAT

	0	1	2	3	4	5	6	7
Classe 1	200	205	213					
Classe 2	204	215	225	236				
Classe 3	223	236	250	264	278			
Classe 4	241	255	269	282	296			
Classe 5	261	275	290	304	320			
Classe 6	289	304	321	336	353	369		
Classe 7	319	335	353	370	387	405		
Classe 8	357	377	396	415	433	452	471	

ANNEXE "B"

Salaires du 3 mai 1981 au 1er mai 1982

PERSONNEL TECHNIQUE

	0	1	2	3	4	5	6	7
I (40 heures)	221	229	238					
II (40 heures)	283	295	307	319	331			
II (32.5 heures)	230	240	249	259	269			
III (32.5 heures)	299	313	328	342	357	371	386	400

ANNEXE "B"

Salaires du 2 mai 1982 au 30 avril 1983

PERSONNEL TECHNIQUE

	0	1	2	3	4	5	6	7
I (40 heures)	245	254	264					
II (40 heures)	314	327	341	354	367			
II (32.5 heures)	255	266	276	287	299			
III (32.5 heures)	332	347	364	380	396	412	428	444

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>DATE D'ANCIENNETE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>NO ASSURANCE SOCIALE</u>
13-05-54	ASSELIN, Louis-Philippe	Commis aux comptes à recevoir	202-063-442
13-07-55	JACQUES, Richard	Opérateur de mini-ordinateur	202-063-772
29-01-62	BILODEAU, Jacques	Répartiteur	202-063-806
21-10-65	FERLAND, Charlotte	Préposé aux systèmes et méthodes	212-653-091
24-01-66	BOIVIN, Thérèse	Technicien au Contrôle de la Qualité micro.	204-828-016
20-09-71	BRETON, Carol	Technicien au Contrôle de la Qualité	227-469-137
01-11-72	GIGUERE, Marie-France	Secrétaire - Directeur de Production	234-033-678
07-11-73	BELANGER, Rachelle	Commis aux achats	232-656-900
25-02-74	GIGUERE, Denis	Préposé aux services administratifs	227-469-319
17-11-75	AUDET, Carmen	Commis aux comptes à payer	236-590-055
09-02-76	TURCOTTE, Léonard	Préposé au prix de revient	240-940-734
01-03-76	GRENIER, Suzanne	Technicien au Contrôle de la Qualité	243-984-838
22-03-76	GOSSELIN, Danyelle	Opérateur de mini-ordinateur	246-819-924
12-04-76	MOREL, Diane	Commis aux achats	239-445-331
26-07-76	CHASSE, Julie	Réceptionniste-téléphoniste	214-961-245
24-05-77	ROY, Sylvie	Opérateur mini-ordinateur (remplacement)	247-617-939
08-08-77	LEHOUX, Lucille	Commis aux achats - classe II	251-367-488
04-01-78	GILBERT, Paulette	Technicien en recherche et développement	243-979-515
24-04-78	CARRIER, Claire	Réceptionniste-téléphoniste	244-814-943
24-07-78	POMERLEAU, Bruno	Technicien au Contrôle de la Qualité	438-481-749
08-08-78	ISABELLE, Chantal	Auxiliaire à l'informatique	255-563-199
25-09-78	GUAY, Jacinthe	Commis à la production	252-682-562
06-12-78	LACROIX, Yves	Préposé aux comptes à recevoir	227-449-147
29-01-79	MARTIN, Gilles	Technologiste en recherche et développe- ment	245-433-412

.../2

<u>DATE D'ANCIENNETE</u>	<u>NOM</u>	<u>FONCTION</u>	<u>NO ASSURANCE SOCIALE</u>
28-02-79	BERTHIAUME, Sylvie B.	Commis au prix de revient	253-702-625
17-04-79	DONAHUE, Luce	Secrétaire - Gérant de Distribution	246-510-986
22-05-79	BILODEAU, Lyne	Analyste-programmeur	250-898-855
22-08-79	PAQUET, Gaëtan	Technicien au Contrôle de la Qualité	247-370-711
05-11-79	PELCHAT, Denis	Technologiste en R & D	241-673-771
12-11-79	BILODEAU, Guylaine	Commis comptabilité générale	255-440-547
12-11-79	BLAIS, Diane	Commis au prix de revient	253-631-170
24-12-79	MERCIER, Francine	Préposé aux comptes à payer et paie	249-125-717
31-03-80	LOGAR, Catherine	Préposé aux commandes	225-639-939

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu que les salariés suivants continuent à bénéficier des mêmes avantages d'assurance collective dont ils bénéficiaient avant la signature de la présente convention, et ce jusqu'au moment où les avantages offerts à l'ensemble des salariés régis par le certificat d'accréditation soient au moins équivalents.

- Louis-Philippe Asselin;
- Jacques Bilodeau;
- Léonard Turcotte.
- Richard Bilodeau

ANNEXE "E"

DEMANDE D'ADHESION COMME MEMBRE

Désirant être membre de l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, Local 57, C.T.C.-F.T.Q., je demande par la présente d'être admis comme membre et autorise cette organisation à agir comme mon représentant exclusif en matière de négociations collectives.

Signature du salarié

ANNEXE "F"

REGIME D'ASSURANCE GROUPE

Renseignements généraux

Date d'entrée en vigueur du programme d'assurance collective: 1er janvier 1980

Protections offertes:

- régime d'assurance maladie
- régime d'assurance invalidité (courte durée et longue durée)
- régime d'assurance-vie
- régime d'assurance-vie des personnes à charge
- régime d'assurance mort ou mutilation
- régime d'assurance-vie (facultative)

Adhésion:

- être employé régulier de la compagnie
- avoir accompli trois (3) mois de service continu
- compléter une demande d'adhésion au service du personnel

Personne à charge:

- conjoint et enfants

conjoint : votre épouse ou votre époux, qui l'est devenu à la suite d'un mariage légalement contracté ou une personne non mariée de sexe opposé que vous représentez publiquement comme votre conjoint, avec qui vous résidez en permanence depuis plus de 3 ans.

enfants : un enfant légitime, naturel ou adopté, célibataire âgé de moins de 21 ans ou de moins de 26 ans s'il est étudiant, ou de tout âge, s'il a été frappé d'invalidité totale avant son 18ième anniversaire de naissance.

Assureur : L'Assurance-Vie Desjardins

ANNEXE "F" (SUITE)

1. Assurance maladie:

Assurance hospitalisation:

Chambre semi-privée à l'hôpital, sans limite quant au nombre de jours d'hospitalisation.

Assurance frais complémentaires:

Frais admissibles: remboursés à 80% à chaque année après l'application d'une franchise de 25,00\$ par année civile.

Frais de médicaments : remboursés à 80% sans l'application de la franchise

Terminaison de l'assurance maladie:

L'assurance maladie se termine à celui des événements qui se produit le premier:

- a) à la date à laquelle un employé quitte l'emploi
- b) à la date de la retraite de l'employé
- c) trente (30) mois suivant le début d'une invalidité

2. Assurance invalidité (courte durée)

Prestation: Montant: $66\frac{2}{3}\%$ du salaire régulier de l'employé, sous réserve d'une prestation maximale de 200,00\$ par semaine.

Versement: à compter du 8ième jour pour une absence due à une maladie

à compter du premier jour pour une absence due à un accident

Durée: période n'excédant pas quinze (15) semaines

Terminaison de l'assurance invalidité (courte durée):

L'assurance invalidité courte durée se termine à la date du départ de l'employé.

3. Assurance invalidité (longue durée):

Montant: 50% du salaire régulier (tel que déclaré à l'assureur) sans maximum

ANNEXE "F" (SUITE)

Versement: les prestations commencent lorsque celles de l'assurance invalidité courte durée et de l'assurance-chômage sont épuisées. Ces prestations ne sont pas imposables.

Durée : période n'excédant pas cinq (5) ans, après l'expiration des indemnités versées par la Commission d'Assurance-Chômage.

Terminaison de l'assurance invalidité (longue durée):

L'assurance invalidité longue durée se termine à la date du départ de l'employé.

4. Assurance-vie:

Montant d'assurance-vie: une (1) fois le salaire annuel de l'employé arrondi à la tranche de 1,000\$ supérieure

Bénéficiaire : la personne qui a été ainsi désignée lorsque les formules de demande d'adhésion ont été remplies

Terminaison de l'assurance-vie:

L'assurance-vie se termine à celui des événements qui se produit le premier:

- a) 31 jours après la date à laquelle un employé quitte son emploi
- b) à la date de la retraite de l'employé

5. Assurance-vie des personnes à charge:

Montant d'assurance-vie des personnes à charge:

Conjoint : 2,000\$
Enfants à charge : 1,000\$
(âgés d'au moins 24 heures)

Bénéficiaire: l'employé est le bénéficiaire du montant d'assurance-vie en cas de décès de l'une de ses personnes à charge

Terminaison de l'assurance-vie des personnes à charge:

L'assurance-vie des personnes à charge se termine à la première des dates suivantes:

- a) à la date de la terminaison de l'assurance de l'employé
- b) à la date où une personne cesse d'être une personne à charge
- c) lorsqu'un employé reçoit des prestations d'invalidité de longue durée

ANNEXE "F" (SUITE)

6. Assurance en cas de mort ou mutilation par accident:

Montant: une (1) fois le salaire annuel arrondi à la tranche de 1,000\$ supérieure

Indemnités:

Si un employé est blessé et qu'il subit des pertes dans les quatre-vingt-dix (90) jours d'un accident, il reçoit une indemnisation selon les pertes alors subies.

Définition du mot "perte":

Le mot "perte" signifie: - lorsqu'il s'agit d'une main, d'un pied, d'un bras, d'une jambe ou d'un doigt, le sectionnement à l'articulation;

- lorsqu'il s'agit d'un oeil, la perte complète et irrévocable de la vue de cet oeil.

Terminaison de l'assurance en cas de mort ou mutilation par accident:

L'assurance en cas de mort ou mutilation par accident se termine à celui des événements qui se produit le premier:

- a) lorsque l'employé quitte l'emploi
- b) à la date de la retraite de l'employé
- c) dès que l'employé reçoit des prestations d'invalidité de longue durée

7. L'assurance-vie facultative:

Le capital: Le capital d'assurance-vie peut être augmenté de 10,000\$ à 50,000\$ en tranches de 10,000\$. Des preuves d'assurabilité doivent être fournies à l'assureur

Le coût de cette protection: - est payé en entier par l'employé

- les taux de primes varient selon:

- 1) le groupe d'âge auquel appartient l'employé
- 2) le sexe de l'employé



Les Aliments Vachon

C.P. 3000, Sainte-Marie, Beauce
Québec G0S 2Y0
(418) 387-5491

Le 29 avril 1981

Monsieur Jacques Bilodeau
Président
Union Internationale des Employés
Professionnels et de Bureau
Local 57

OBJET: Lettre d'entente

Monsieur,

Nous confirmons par la présente que nous acceptons que l'horaire de travail de Madame Thérèse Boivin, technicien au contrôle de la qualité (microbiologie) soit de trente-deux heures et demie (32h $\frac{1}{2}$) par semaine, réparties sur cinq (5) jours de six heures et demie (6h $\frac{1}{2}$). Son salaire est basé sur l'échelle de trente-deux heures et demie (32h $\frac{1}{2}$).

Il est toutefois entendu que cet horaire pourrait être modifiés si nos opérations le nécessitaient ou s'il y avait modification aux heures régulières de travail pour tout le personnel de bureau.

Espérant le tout à votre satisfaction.

L'agent de la gestion du personnel

Brigitte Doyon -

Brigitte Doyon

BD/cbf

