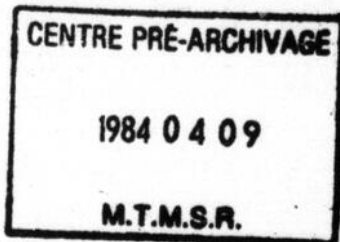


12-021

*Francine*

83 NOV 14 11 05



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Aliments Delisle Ltée

ET: Les employés de boulangerie, laiterie, crème glacée, produits alimentaires, vendeurs à commission et industries alliées, local 973.

Les parties ont signé une convention collective en date du 20 novembre 1981 et une lettre d'entente amendant cette dernière en date du 17 décembre 1982

Les parties conviennent ce qui suit:

Nonobstant toutes stipulations contraires dans la convention collective, la présente lettre d'entente prévaut sur ces stipulations.

1- La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures garanties, réparties sur cinq (5) jours maximum. Cette garantie s'applique aux employés permanents et ces derniers pourront être appelé à effectuer le quarante (40) heures à différents postes de travail selon les besoins des opérations et du bon fonctionnement de l'usine.

L'employeur peut embauché des employés temporaires effectuant des horaires variables. Compte tenu que lesemployés permanents sont polyvalents l'employeur s'engage à ne pas faire de mise à pied des employés réguliers pour y substituer des employés temporaires.

De plus si des mises à pied devraient être effectuer l'employeur offrira prioritairement aux employésvisés par les mises à pied les heures offertes aux employés temporaires.

2- Le temps supplémentaire sera payé après la journée normale de travail tel que définit dans la cédule et/ou après quarante (40) heures par semaine et ce à 150% du taux horaire régulier. Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à 150% du taux horaire régulier et tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à 200% du taux horaire régulier à moins que le samedi et/ou le dimanche ne fassent partie de la cédule régulière de travail, dans ce cas ce sera le taux horaire régulier qui s'applique.

3- L'employeur peut constituer une équipe volante d'employés temporaires.

4- Pour la durée de la présente les taux horaires régulières des employés étudiants et temporaires sont les suivants:

LETTRE D'ENTENTE(suite)

Employés étudiants: 4,75 \$ / heure

Employés temporaires: 1,00 \$ de moins que le taux horaire régulier  
d'aide général.

5- La présente convention se terminera le 31 octobre 1985 et les clauses  
n'étant pas modifiées par la présente seront automatiquement recon-  
duites.

Les parties ont signé le 23 ième jour du mois de novembre 1983.

Aliments Delisle Ltée

\_\_\_\_\_  
P. Duval  
\_\_\_\_\_  
B. Bouchard  
\_\_\_\_\_

Union local 973

Douglas Tardif  
\_\_\_\_\_  
Lise Arsenault.  
\_\_\_\_\_  
Josée Louchesse.  
\_\_\_\_\_  
Jean. Guy Brossut  
\_\_\_\_\_

Q-20468-01  
BUREAU  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

'81 NOV 25 15 16

CENTRE PRE-ARCHIVAGE  
1982 1216  
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ALIMENTS DELISLE LIMITEE

ET:

LES EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE, CRÈME  
GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS À  
COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIÉES, LOCAL 973

POUR LA PÉRIODE DU 1er AVRIL 1981 AU 31 MARS 1984

21 NOV 27 11 15

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE

- 1.01 Les parties aux présentes conviennent que cette Convention couvrira tous les employés de la Compagnie, dans l'unité de négociation.
- 1.02 La COMPAGNIE reconnaît l'UNION, comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés dans ladite unité de négociation et aucun contrat individuel, verbal ou écrit, qui puisse entrer en conflit avec les termes de cette convention n'interviendra entre les employés et la COMPAGNIE.

ARTICLE 2 RELATION

- 2.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, contrainte, coercition ou intimidation contre tout employé à cause de son appartenance à l'Union.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'UNION reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme du seul ressort de la COMPAGNIE:
- a) maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité du personnel et établir les règlements;
  - b) embaucher, classifier, diriger, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, suspendre ou congédier des employés pour juste cause, pourvu qu'une telle mesure ne contrevienne à aucune des dispositions de la présente convention collective;
  - c) généralement, diriger l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations ainsi que de toute autre manière en rapport avec les opérations dans lesquelles la Compagnie est engagée et dont il n'est pas fait mention spéciale ailleurs dans la présente convention.

ARTICLE 4 CAPITAINES ET ASSISTANTS CAPITAINES

- 4.01 Le Capitaine d'Atelier et l'Assistant Capitaine seront choisis parmi les employés, en accord avec les règlements de l'Union et ses fonctions seront de représenter les employés dans l'administration des stipulations de cette convention, pourvu que

4.01 (suite)

les employés ainsi choisis aient au moins deux (2) ans de service avec la Compagnie. La Compagnie sera notifiée, par écrit, du nom du Capitaine et de l'Assistant Capitaine ainsi choisis.

4.02 Le Capitaine et l'Assistant Capitaine n'auront pas autorité de violer, altérer, amender ou changer toute partie de cette convention.

4.03 La Compagnie devra, chaque fois qu'il est possible, informer le Capitaine avant de mettre à pied des employés et de tous les changements dans le personnel couvert par cette convention et aussi de l'informer du nom de tous les nouveaux employés au moment de leur embauchage. Cette information sera considérée confidentielle.

4.04 Le Capitaine et l'Assistant Capitaine jouiront d'une super-ancienneté, advenant des mises à pied seulement.

4.05 Il sera accordé au Capitaine et/ou à l'Assistant Capitaine un temps raisonnable d'absence, sans perte de salaire, pour lui permettre de prendre soin des griefs et d'assister aux assemblées de négociation pour une nouvelle convention collective.

4.06 Une permission d'absence pour les cours de formation sera accordée à compter de 1982 soit une (1) journée par année pour un groupe de deux (2) personnes à raison de deux (2) fois par année.

#### ARTICLE 5

#### VISITE D'USINE

5.01 Le représentant à plein temps de l'Union aura le privilège de visiter les lieux de la Compagnie pendant les heures de travail, après avoir obtenu la permission de la direction.

#### ARTICLE 6

#### SECURITE SYNDICALE

6.01 Chaque employé inclus dans l'unité de négociation doit, comme condition d'emploi, devenir et rester membre en règle de l'Union.

6.02 Chaque nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir et rester membre en règle de l'Union, après le trentième (30ième) jour de calendrier, et ce, à compter de son premier jour d'emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 7 COTISATIONS SYNDICALES ET INITIATION

- 7.01 La Compagnie déduira mensuellement ou hebdomadairement, selon le cas applicable, si mensuellement, du premier jour de paie de chaque mois, les cotisations syndicales de la paie des employés, au montant établi par le Comité Exécutif du Local en accord avec les règlements du Local.
- 7.02 La Compagnie déduira les frais d'initiation de la paie d'un nouvel employé après que tel employé ait complété la période de trente (30) jours de calendrier, tel que spécifié au 6.02 ci-dessus, au montant établi par le Comité Exécutif du Local et en accord avec les règlements du Local.
- 7.03 La Compagnie acheminera telles déductions au bureau du Local, accompagnées d'une liste de tous les employés avec chaque montant déduit et non déduit. Telle liste sera envoyée, par courrier postal, au bureau de l'Union pas plus tard que le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 7.04 La Compagnie devra, dès l'embauchage d'un nouvel employé, faire signer un tel employé sa carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et acheminer la carte d'adhésion au bureau de l'Union.

ARTICLE 8 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage en des endroits mutuellement satisfaisants pour les besoins de l'Union qui y affichera les avis d'activités syndicales; tels avis ayant d'abord reçu l'approbation d'un représentant autorisé par la Compagnie.

ARTICLE 9 GREVES ET "LOCK-OUT"

- 9.01 En conformité avec les stipulations du Code du Travail Québec, toute grève ou "lock-out", arrêt, ralentissement sont prohibés sous toutes circonstances, pendant la durée de cette convention.
- 9.02 Durant la durée de cette convention, ne sera pas considéré comme violation de cette convention, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légalement établie par une autre Union. Avis de reconnaissance de telle ligne de piquetage sera fait, par écrit, par l'Union.

ARTICLE 10    PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 10.01    Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- 10.02    Tout avis de grief sera soumis par écrit, et sera d'abord discuté avec l'employé ou les employés concerné(s), le Capitaine d'Atelier et/ou l'Assistant Capitaine et le supérieur immédiat de l'employé concerné. Tous les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a engendré le grief allégué.
- 10.03    En dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le gérant général de la Compagnie et/ou telles autres personnes pourront être désignées par la Compagnie, à rencontrer les représentants à plein temps de l'Union, le Capitaine et/ou l'Assistant Capitaine.
- 10.04    Si la rencontre à laquelle il est référé à la section 10.03 ne donne pas comme résultat le règlement du grief à la satisfaction des parties, alors l'une des parties, en dedans de vingt (20) jours, peut porter le tout en arbitrage, en accord avec le Code du Travail - Québec.
- 10.05    De consentement mutuel, tout temps alloué prévu dans cet article peut être prolongé.
- 10.06    Le tribunal d'arbitrage, n'aura pas la juridiction d'amender, d'ajouter, de soustraire ou d'altérer de quelque manière les termes de cette convention.
- 10.07    L'Union ou la Compagnie peuvent soulever un grief relatif à toute dispute ou interprétation ou à la manière dont une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette convention de travail. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessus.
- 10.08    La Compagnie convient qu'une fois qu'un grief a atteint le stage de la section 10.03 ci-dessus, la Compagnie ne conclura aucun arrangement, directement ou indirectement, avec le ou les employés impliqués, sans le consentement de l'Union.
- 10.09    Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été conclu par les deux (2) parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- 10.10    Quand un grief a été enregistré en cas de congédiement, suspension, ou mise à pied, le fardeau de la preuve reposera seulement sur la Compagnie.

ARTICLE 11 CONGEDIEMENT

- 11.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié, le sujet peut en être soumis au niveau de la direction générale, comme grief spécial en dedans de cinq (5) jours ouvrables. Les griefs relatifs aux congédiements devront être décidés dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, après réception par la Compagnie, excepté quand tel grief est porté en arbitrage en accord avec la section 10.04 ci-dessus.
- 11.02 Les employés trouvés injustement congédiés, seront réintégrés dans leur emploi précédent avec entière compensation pour le temps et/ou le salaire perdu ou par tout autre arrangement juste et équitable, dans l'opinion des deux parties, ou par une décision majoritaire d'un tribunal d'arbitrage.
- 11.03 Quand un employé est congédié sans avis, le Capitaine sera avisé et l'employé aura le droit d'interviewer son Capitaine avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 12 ANCIENNETE

- 12.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété trente (30) jours travaillés avec la Compagnie pour le travail général et le service mécanicien de machine fixe et soixante (60) jours travaillés pour les autres catégories; l'ancienneté sera alors rétroactive à la première date d'emploi.
- 12.02 Une liste indiquant l'ancienneté de service sera compilée et restera affichée en permanence sur le tableau d'avis. Celle-ci sera révisée chaque six (6) mois; les noms des nouveaux employés y seront ajoutés et vérifiés par le Capitaine pour affichage et une copie envoyée au bureau de l'Union.
- Dans le cas de promotions, élévations de grade et transferts des employés à l'intérieur de l'unité de négociation, l'article 14 s'appliquera.
- 12.03 Là où il est nécessaire de réduire l'effectif des employés, l'ancienneté sera le facteur principal, pourvu que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une force ouvrière d'employés qualifiés désirant accomplir l'ouvrage disponible.
- 12.04 Les employés ainsi mis à pied seront sujets à être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, par lettre

12.04 (suite)

recommandée, adressée à la dernière adresse enregistrée auprès de la Compagnie. Une lettre recommandée sera considérée comme ayant été reçue, dans les quarante-huit (48) heures de l'envoi à la dernière adresse connue de la Compagnie. L'employé ainsi rappelé doit aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail en dedans de trois (3) jours ouvrables suivant immédiatement les quarante-huit (48) heures mentionnées précédemment.

Nonobstant ce qui est mentionné au paragraphe précédent, des rappels d'urgence pourront être faits par la Compagnie, sans égard à l'ancienneté, pourvu que la procédure régulière soit appliquée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent immédiatement ces états d'urgence.

- 12.05 Les employés mis à pied seront maintenus sur la liste d'ancienneté de la Compagnie, pour une période de un (1) an.
- 12.06 L'ancienneté sera perdue et les services considérés comme terminés si un employé:
1. est congédié et n'est pas réintégré;
  2. quitte volontairement le service de la Compagnie;
  3. est mis à pied pour une période continue de plus d'un (1) an;
  4. si un employé omet d'aviser la Compagnie en dedans de cinq (5) jours de la réception de la lettre recommandée, lui notifiant de se rapporter à l'ouvrage.
- 12.07 L'ancienneté des employés engagés pour aider dans la production pendant la période de pointe s'accumulera seulement pour le temps effectivement travaillé. Une coupure dans l'ancienneté le sera seulement en accord avec la section 12.06 ci-dessus.

ARTICLE 13 PERMISSION D'ABSENCE

- 13.01 La Compagnie peut accorder un congé par écrit. Toute personne absente avec telle permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant son absence.
- 13.02 La Compagnie accordera un congé, sans paie, à pas plus d'un (1) employé à la fois pour assister à la convention de l'Union et tel congé ne sera pas pour une période de plus de

13.02 (suite)

sept (7) jours de calendrier. L'Union notifiera la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date de la convention.

ARTICLE 14 AFFICHAGE DES EMPLOIS ET SOUMISSIONS

- 14.01 Tout emploi qui devient vacant et tous les nouveaux emplois doivent être affichés publiquement pendant une période de trois (3) jours ouvrables, sur tous les tableaux d'affichage. Toutes les soumissions doivent être faites par écrit et doivent l'être en duplicata, une copie à la Compagnie et l'autre copie au Capitaine de l'Union. Tels avis et soumissions doivent être datés.
- 14.02 Tous les soumissionnaires seront considérés et pour remplir les vacances la Compagnie choisira l'employé ayant le plus d'ancienneté, chaque fois que la compétence et l'habileté seront égales. L'ouverture d'emploi à la suite de la première soumission sera affichée pendant deux (2) jours ouvrables et toute ouverture d'emploi à la suite de la seconde soumission ne sera pas sujette à soumission.
- 14.03 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres soumissionnaires et, s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail. Cependant, si l'employé n'est pas à son travail pour une période de plus de trente (30) jours de la date d'affichage, la Compagnie peut remplir telle vacance en permanence.
- 14.04 Un changement sera permis, par employé, par année, et tout employé refusant d'accepter un poste offert, après soumission, perdra son droit de soumissionner pour six (6) mois.
- 14.05 La Compagnie demeure libre de décider si l'applicant ou les applicants a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi. Toutefois, avant de faire connaître son choix, la Compagnie s'engage à aviser le Capitaine et/ou l'Assistant Capitaine. Cependant, si l'employé se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de griefs telle que prévue à la présente convention.

ARTICLE 15 PRIVILEGES

- 15.01 a) La Compagnie consent à accorder à tous ses employés couverts par cette convention trois (3) jours de congé sans

15.01 a) (suite)

perte de salaire à l'occasion du décès de leur père, mère, conjoint, enfants, frères, soeurs, belle-mère et beau-père, excluant les employés en probation. Le congé prendra fin le jour des funérailles.

b) Une (1) journée sans perte de salaire à l'occasion du décès d'une belle-soeur, beau-frère de l'employé, excluant les employés en probation. Le congé coïncidera avec la journée des funérailles.

c) Trois (3) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du mariage de l'employé.

d) Une (1) journée de congé sans perte de salaire à l'occasion du mariage de son enfant.

15.02 Si un employé est requis de servir de juré, la Compagnie comblera la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et l'allocation qu'il recevra en tant que juré. Il est entendu que l'employé fournira les pièces justificatives à cet effet.

15.03 L'employé qui au cours de la journée est victime d'un accident de travail et que la Compagnie décide de le diriger vers un médecin ou à l'hôpital pour soins médicaux, aura droit à sa paie complète régulière pour la journée de l'accident.

15.04 Tout employé régulier à plein temps sera éligible aux congés de maladie suivants, non couverts par la Commission de Santé et Sécurité au Travail:

a) Congés de maladie de six (6) jours ou moins seront payés à soixante-quinze (75) %, à raison de une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée par mois ou partie de mois de travail, à compter de la première (lière) journée de travail.

b) A la fin de l'année, les jours de congés de maladie non utilisés, seront remboursés à cent (100) % payables vers le 15 décembre.

c) Ces journées ne seront pas accumulables d'une année à l'autre et ne seront pas payées lors du départ de l'employé.

d) En cas de maladie prolongée d'une durée de plus d'une (1) semaine, la première (lière) semaine sera payée par la Compagnie à soixante-quinze (75) % du salaire horaire, sur une base de huit (8) heures par jour.

Pour les semaines suivantes, l'allocation sera de soixante-dix (70) % du salaire, tel que stipulé dans la police d'assurance-groupe.

15.04 (suite)

- e) La Compagnie se réserve le droit de vérifier par n'importe quel moyen toutes demandes d'indemnité prévues dans cette clause.
- f) Pour les fins de cette clause, le mot "année" signifie, la période s'écoulant du premier (1er) décembre au trente (30) novembre.

15.05 Régime d'Assurance-Groupe

1. L'Assurance-groupe offre les bénéfices d'assurance collective suivants: assurance-vie, mort accidentelle, indemnité hebdomadaire, frais médicaux, chirurgicaux, hospitaliers.
2. Le régime d'assurance en vigueur régit les employés de la Compagnie, conjoints et enfants, et est obligatoire à la date la plus éloignée soit trois (3) mois de services continus soit à la date de la permanence.
3. La contribution est défrayée à raison de soixante-quinze (75) % par la Compagnie et vingt-cinq (25) % par l'employé.

L'assurance-vie pour les membres est de: une (1) fois le salaire annuel ajusté au \$1,000.00 suivant au 1er janvier de chaque année sous réserve d'un maximum de \$150,000.00.

L'assurance-vie couvre également vos personnes à charge:

- Pour l'époux ou l'épouse l'assurance-vie est de \$1,000.00
- Pour chaque enfant à charge, l'assurance vie est de \$500.00.

L'assurance indemnité hebdomadaire est payable à compter du:

- 1er jour pour accident et/ou hospitalisation
- 8ième jour pour maladie

jusqu'à concurrence de vingt-six semaines (26) par période d'invalidité.

L'invalidité permanente (long terme) est couverte par l'assurance jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Si vous devenez invalide avant l'âge de 65 ans, votre assurance-vie se continue sans paiement durant la période d'invalidité totale.

15.05 (suite)

Lorsque vous atteindrez 65 ans, le montant de l'assurance-vie baissera à \$2,000.00 et votre assurance salaire s'annulera.

Les frais médicaux moyennant un montant déductible de vingt-cinq (25) dollars par employé, vous seront remboursables à raison de 100% de la somme réclamée, une fois le vingt-cinq (25) dollars déduit.

Les frais d'hospitalisation sont payés, soit la différence entre les frais pour une chambre semi-privée pour chaque jour d'hospitalisation. Si vous prenez une chambre privée, la différence d'argent pourra être déduite avec les prescriptions. Les frais admissibles sont ceux énumérés dans votre pamphlet sauf les restrictions qui y sont jointes.

L'assurance salaire est équivalente à 70% de votre salaire hebdomadaire sans jamais dépasser \$275.00 par semaine.

L'assurance-vie est payable au bénéficiaire que vous avez indiqué lors de la signature de la carte d'adhésion.

15.06 Accident de Travail

En cas d'accident de travail, l'employé devra avertir son supérieur, la journée même de l'accident, pour avoir droit aux bénéfices suivants:

- a) Pour une absence de plus d'une (1) journée et pendant toute la durée de son invalidité, il recevra de la Commission de Santé et Sécurité au Travail une indemnité sur la base de 90% de son salaire net moyen des quatre (4) dernières semaines, jusqu'à un maximum de \$23,500.00 par année.
- b) La Compagnie versera à l'employé le supplément de 15% de son salaire brut moyen des quatre (4) dernières semaines, jusqu'à concurrence d'une semaine par année de service.
- c) La loi de la Commission de Santé et Sécurité au Travail oblige la Compagnie à payer les cinq (5) premières journées à l'employé accidenté et ce montant sera remboursé à la Compagnie par la Commission de Santé et Sécurité au Travail.
- d) Pour absence de plus de cinq (5) jours la Commission de Santé et Sécurité au Travail postera les chèques à l'employé accidenté directement chez lui.

15.07 La Compagnie verra à ce que les employés puissent prendre leur repas à un endroit convenable et hygiénique.

ARTICLE 16 UNIFORMES

- 16.01 La Compagnie fournira gratuitement, et fera au besoin nettoyer à ses propres frais un costume approprié au genre de travail de l'employé. Le choix du genre de costume le mieux approprié sera du ressort exclusif de la Compagnie. Toutefois, ce costume, ou tout élément qui le compose, doit en tout temps demeurer sur la propriété de la Compagnie.
- 16.02 Pour le chauffeur de camion, l'uniforme sera renouvelé chaque année. L'entretien et le nettoyage sera la responsabilité de l'employé.
- 16.03 Cependant, tout nouvel employé affecté comme chauffeur de camion, après la signature de cette convention, devra rembourser 50% du coût de l'uniforme s'il quitte avant d'avoir complété un (1) an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 17 REPAS ET PERIODES DE REPOS

- 17.01 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures du commencement du travail. Cependant, la période de repas demeurera telle qu'elle existe présentement et ne pourra être modifiée sans entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.
- 17.02 Les employés obligés de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la fin de leur quart régulier, auront droit à une demie ( $\frac{1}{2}$ ) heure de période de repas rétribuée à temps supplémentaire.
- 17.03 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos, une période durant la première partie de l'équipe et l'autre pendant la deuxième partie de l'équipe.

ARTICLE 18 CEDULES

- 18.01 Les cédules suivantes sont jointes aux présentes et font partie intégrante de cette convention:
1. Jours fériés et vacances;

18.01 (suite)

2. Conditions relatives aux heures de travail, temps supplémentaire, classification d'emploi, salaire.

ARTICLE 19    DIVERS

- 19.01 La Compagnie publiera, de temps en temps, des règlements raisonnables concernant les employés, et la Compagnie accepte de discuter lesdits règlements lorsque l'Union en exprimera le désir; copies desdits règlements seront remises aux employés et à l'Union.
- 19.02 Il est entendu que des personnes en dehors de l'unité de négociation ne seront pas amenées sur les lieux de la Compagnie pour accomplir du travail des membres de l'unité de négociation, pendant la durée de cette convention. Cependant, rien dans cette clause ne doit être interprété comme restreignant le droit de la Compagnie d'engager des entrepreneurs extérieurs, afin d'effectuer des réparations urgentes, de faire tout travail spécialisé qu'aucun membre de l'unité de négociation n'est qualifié d'accomplir, ainsi que lorsqu'il sera nécessaire d'entraîner, de ré-entraîner des employés, ou en cas d'extrême urgence, en dehors du contrôle de la Compagnie.
- 19.03 Nonobstant les provisions de l'Article 19.02 de cette convention, il est convenu que la Compagnie peut utiliser une aide extérieure pendant la période du 1er avril au 30 septembre, aux fins d'opérations de chargement. Il est de plus convenu que les employés réguliers ne seront pas rappelés ou retenus après les heures de travail pour exécuter ce travail, durant la période ci-dessus mentionnée, à moins qu'aucune aide extérieure ne soit disponible.

ARTICLE 20    DUREE

- 20.01 Cette convention sera en pleine force et effet à partir du 1er avril 1981, jusqu'au 31 mars 1984.
- 20.02 Avis que des amendements sont requis ou que l'une ou l'autre partie désire mettre fin à cette convention, ne peut être donné que pendant une période de pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette convention; si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en effet, d'année en année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.

- 20.03 Advenant qu'un avis écrit de mettre fin à ou au désir d'amender la présente convention ayant été reçu par l'autre partie, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours après la réception de tel avis.
- 20.04 Pendant la période de telles négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effet.

JOURS FERIES ET VACANCES

CONGES STATUTAIRES FERIES

- 1.01 Tous les employés couverts par cette convention, auront droit aux congés statutaires fériés payés suivants, quel que soit le jour sur lequel ils peuvent tomber:

Pour l'année 1981 les congés statutaires restent les mêmes pour Nicolet et St-Grégoire suivant l'ancienne convention de chacun.

Pour les années 1982, 1983, la cédule pour les deux (2) usines sera la suivante:

Nicolet

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
St-Jean-Baptiste  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Immaculée Conception  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Anniversaire de l'employé  
La Confédération

St-Grégoire

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
St-Jean-Baptiste  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Immaculée Conception  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Anniversaire de l'employé  
La Confédération

- 1.02 Tout employé qui a complété sa période de probation, aura droit à ces jours fériés, pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, excepté quand l'employé peut prouver et justifier son absence; la durée de ladite absence ne devra pas excéder treize (13) semaines consécutives. La Compagnie maintiendra sa politique passée à l'égard des employés mis à pied temporairement.
- 1.03 Un employé payé à l'heure, sera rémunéré pour chacun de ces jours fériés ci-dessus, un jour huit (8) heures calculé à son taux de salaire horaire classifié régulier.
- 1.04 Un employé requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés, mentionnés ci-dessus, recevra la paie du jour férié, plus le temps et demi (1½) de son taux régulier classifié pour les heures requises de travail. Tel employé aura la garantie et sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1½) de son taux horaire régulier.
- 1.05 Dans le cas du congé concernant l'anniversaire de l'employé, l'observance ne se fera pas nécessairement la journée même, mais avec entente entre l'employé et son supérieur.

1.06 Des vacances payées seront accordées à tous les employés couverts par cette convention, de la manière suivante:

Pour la première année du contrat:

NICOLET: Prend les clauses A, B, D, E, G.

ST-GREGOIRE: Prend les clauses A, B, C, D, E, F.

- a) Les employés ayant moins d'une (1) année de service au 1er mai de chaque année, un (1) jour par mois de service à quatre (4) % jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- b) Après une (1) année de service au 1er mai de chaque année, deux (2) semaines ou quatre (4) %.
- c) Après trois (3) années de service au 1er mai de chaque année, deux (2) semaines ou cinq (5) %.
- d) Après cinq (5) années de service au 1er mai de chaque année, trois (3) semaines ou six (6) %.
- e) Après dix (10) années de service au 1er mai de chaque année, quatre (4) semaines ou huit (8) %.
- f) Après quinze (15) années de service au 1er mai de chaque année, cinq (5) semaines ou dix (10) %.
- g) Après vingt (20) années de service au 1er mai de chaque année, cinq (5) semaines ou dix (10) %.

La troisième (3ième), la quatrième (4ième) et la cinquième (5ième) semaine de vacances, seront prises après le 1er novembre.

Après la première année du contrat les clauses A, B, D, E, s'appliqueront aux deux usines ainsi que la clause H qui se lira comme suit:

- h) Après dix-sept (17) années de service au 1er mai de chaque année, cinq (5) semaines ou dix (10) %.

1.07 La rémunération pour les vacances sera les pourcentages ci-haut mentionnés pour chaque période de vacances qu'un employé à droit, et ce calcul sera selon la formule de T4 de l'impôt de l'année précédente.

1.08 Tous les employés couverts par cette convention prendront leurs vacances régulières dans la période commençant le 1er lundi suivant le 1er juin, au 1er septembre.

Le choix de la période de vacances se fera de la manière suivante: un minimum d'un employé par département pourra choisir sa période de vacances et ceci en même temps que les employés

1.08 (suite)

des autres départements, c'est-à-dire qu'il pourrait y avoir un employé pour chaque département en vacances en même temps, selon entente entre les parties.

1.09 Tous les employés recevront leur paie de vacances à l'avance. L'employé a le choix d'obtenir la totalité ou partie du paiement de ses vacances minimum deux (2) semaines avant son départ. L'employé aura le choix une fois par année de se faire payer la totalité des dollars pour ses vacances et s'il veut les travailler ou pas. Ceci inclus les deux (2) semaines obligatoires par la loi des Normes du Travail.

1.10 Les listes de vacances mentionnant le nombre de semaines auxquelles chaque employé à droit seront affichées, pas plus tard que le quinze (15) mars de chaque année.

1.11 Dans les deux (2) semaines de la date d'affichage, les employés devront avoir fait connaître à leur contremaître ou surveillant, leur choix de la date de leurs vacances et la liste sera révisée et réaffichée pas plus tard que le premier (1er) avril. Les erreurs seront corrigées dans les sept (7) jours suivants. Alors les dates de vacances ne seront pas changées, sauf de consentement mutuel des employés impliqués et de la Compagnie.

L'employé qui ne prend pas ses vacances cédulées autre que les deux (2) semaines obligatoires par la loi des Normes du Travail et qui ne se conforme pas à l'Article 1.11 ne pourra d'aucune façon les reprendre.

1.12 Si une période d'absence d'un employé, résultant de maladie ou accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et lui seront données à la première (lière) période disponible, après que tel employé sera de retour au travail.

1.13 Si un employé devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer, ni les retarder en aucune façon.

1.14 La période de vacances assignée aux employés quittant la Compagnie peut rester vacante ou être assignée à d'autres employés.

1.15 Les employés qui sont mis à pied à cause du manque de travail et sont sujets au rappel, ne recevront pas leur paie de vacances pour tel temps de mise à pied, excepté si l'employé consent à prendre des vacances durant cette période de mise à pied. Cependant, les employés saisonniers engagés pour la période de pointe de production, prendront leurs vacances à la fin de la période régulière de vacances.

- 1.16 Si un employé quitte, est congédié ou prend sa retraite, tel employé qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances, aura droit à une paie de vacances, dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec la Compagnie de la façon suivante:

Si un employé quitte l'emploi de la Compagnie après avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son pourcentage de ses gains totaux, du 1er janvier à la date de son départ.

- 1.17 Cependant, un employé ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, ne pourra avoir plus de deux (2) des dites semaines au cours de la période "d'été".

CONDITIONS RELATIVES AUX HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE,  
CLASSIFICATION D'EMPLOI, SALAIRE HORAIRE, ETC.

Employés réguliers:

- 2.01 Pour la durée de cette convention et suivant les dispositions particulières ci-après énumérées, la semaine normale de travail est établie au paragraphe 2.03 ci-dessous.
- 2.02 L'expression période "d'hiver", comprendra la période du premier (1er) dimanche suivant le premier (1er) novembre au premier (1er) samedi suivant le 15 mars.
- 2.03 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures garanties, réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi. Le Syndicat et la Compagnie s'entendent que durant la première année de la convention, qu'il y aura un comité de formé dans le but d'étudier et de faire la mise en application des modalités possibles tant qu'au nombre et agencement des heures de travail.
- 2.04 Tout travail accompli après huit (8) heures par jour sera rémunéré au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) du tarif horaire.
- 2.05 Tout travail accompli après quatorze (14) heures consécutives par jour, après douze (12) heures le samedi et le dimanche, sera rémunéré au taux de deux (2) fois le tarif horaire régulier de l'employé.
- 2.06 Un employé qui est requis de se rapporter au travail n'importe quel jour régulier, sera garanti huit (8) heures consécutives de travail, ou il sera payé en lieu de cela.

- 2.07 La Compagnie consent à payer tous ses employés chaque semaine par chèque qui seront émis au moins cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la semaine de travail.
- 2.08 Tout employé requis de travailler durant son temps de lunch, n'aura pas droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) additionnelle payée.
- 2.09 Tout employé dont les heures régulières de travail tombent en partie entre dix-huit (18) heures et vingt-deux (22) heures et vingt-deux (22) heures et six (6) heures auront les primes suivantes pour toutes les heures travaillées.

	<u>1ière année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>
18h.00 - 22h.00	30ç	35ç	40ç
22h.00 - 6h.00	40ç	45ç	50ç

Pour Nicolet la première année du contrat les employés conservent le cinq (5) % entre dix-huit (18) heures et vingt-deux (22) heures et sept (7) % entre vingt-deux (22) heures et six (6) heures.

Après quoi les employés de Nicolet prendront les primes de la deuxième (2ième) année et de la troisième (3ième) année comme les employés de St-Grégoire.

- 2.10 Les employés travaillant en équipe changeront d'équipe au moins à toutes les deux (2) semaines, à l'exception des opérateurs de machine fixe et ceux qui ne font pas de rotation à la signature du contrat.
- 2.11 Tout employé, à l'exception des opérateurs de machine fixe, rappelé au travail après qu'il a quitté le lieu de travail après ses heures régulières de travail aura la garantie et sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) de son taux de paie régulier.
- 2.12 Tout opérateur de machine fixe rappelé au travail après avoir quitté les locaux de la Compagnie après ses heures régulières de travail aura la garantie d'un minimum de trois (3) heures de travail à temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) de son taux horaire régulier.
- 2.13 Tout le temps supplémentaire sera distribué aussi également que possible parmi les employés qui accomplissent normalement le travail requérant du temps supplémentaire. Lorsque du temps supplémentaire est requis, la Compagnie fera tout en son possible pour libérer l'employé qui ne désire pas faire du temps supplémentaire.
- 2.14 Si un employé est requis de travailler avant que vingt-quatre (24) heures se soient écoulées depuis le commencement du temps de son équipe régulière précédente, il devra être avisé du changement vingt-quatre (24) heures avant, à défaut de quoi, il sera payé temps supplémentaire au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) de son

2.14 (suite)

taux régulier, selon sa classification pour chaque heure de travail qu'il aurait accomplie jusqu'à ce que le cycle de vingt-quatre (24) heures ci-haut mentionné, se soit écoulé. A ce moment, son taux de salaire redeviendra celui de sa classification régulière.

Cependant, l'employé devra être avisé avant de quitter les lieux de la Compagnie à la fin de sa journée de travail, à moins que des circonstances hors de contrôle de la Compagnie ne le permettent. Que cette clause soit suspendue pour la période de temps s'écoulant entre le 15 octobre et le 15 mars, et ce, pour la durée de la convention.

Travailleurs saisonniers

- 2.15 Les travailleurs saisonniers embauchés pour un travail saisonnier ou comme remplaçants de vacances, recevront soixante (60) cents de moins de l'heure que le taux horaire régulier de leur classification. Pour une période de six (6) mois suivants, trente (30) cents de moins que le taux régulier de leur classification.
- 2.16 Un employé est considéré comme un employé saisonnier pendant les six (6) premiers mois consécutifs de travail. Après cette période il sera considéré comme un employé régulier.
- 2.17 Les travailleurs provisoires seront rénumérés pour les congés statutaires fériés s'ils ont accompli cinquante (50) jours de travail continu.
- 2.18 Les travailleurs provisoires seront soumis aux mêmes conditions de travail que celles énumérées dans la convention, sauf les conditions mentionnées plus haut.

PLAN DE SEPARATION

- 3.01 L'employé mis à pied, d'une façon permanente par la Compagnie, à la suite d'un changement technologique ou du transfert des opérations de la Compagnie vers un autre emplacement, aura le choix d'exercer les droits d'ancienneté que lui confèrent cette convention collective ou d'opter pour une paie de séparation, selon la formule décrite ci-dessous.

L'employé qui aura opté pour une paie de séparation renoncera, de ce fait, à tous les autres droits ou privilèges contenus dans cette convention, et sera considéré comme un nouvel employé, s'il est réengagé.

3.01 (suite)

2 ans de service	4 jours de paie
3 ans de service	6 jours de paie
4 ans de service	8 jours de paie
5 ans de service	10 jours de paie
6 ans de service	12 jours de paie
7 ans de service	14 jours de paie
8 ans de service	16 jours de paie
9 ans de service	18 jours de paie
10 ans de service	22 jours de paie
12 ans de service	24 jours de paie
13 ans de service	26 jours de paie
14 ans de service	28 jours de paie
15 ans de service	30 jours de paie

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Si une nouvelle occupation est établie ou une occupation actuelle change substantiellement de nature pendant la durée de cette convention, la Compagnie établira le salaire correspondant en rapport avec les taux existants, après discussion avec le Syndicat. Celui-ci pourra faire appel à l'arbitrage dans les quinze (15) jours après que le taux soit mis en vigueur et affiché.

L'arbitre devra se guider sur la cédule de salaire existante et sur les principes et les méthodes selon lesquels le nouveau taux fut établi.

*[Faint, illegible signatures and text, likely representing the agreement of the parties mentioned in the text above.]*

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment autorisés,  
ont signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Pour l'Union

Douglas Turdise  
Rene Armand  
Roger Loughlin  
Jean Legrand  
Jean Guy Bessier

Pour la Compagnie

R Marshall  
Pierre Leclerc  
Edith Lavoie  
Leo Paul Prans  
Stiles Pratt

LETTRE D'ENTENTE

PROMOTION HORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION

Tout employé transféré à un poste ne relevant pas de la convention collective aura une période de six (6) mois suivant sa nomination pour revenir à son poste. La Compagnie a le droit de retourner le dit employé à son poste à n'importe quel moment de ladite période de probation. Après les six (6) mois complétés tous ses droits d'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation lui seront retirés.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Fardine

Clément Harvie

LETTRE D'ENTENTE

AFFICHAGE DES EMPLOIS ET SOUMISSIONS

Une période de cinq (5) jours ouvrables d'affichage sera accordée jusqu'à ce que la fusion des deux (2) usines soit complétée.

Après quoi le nombre de jour d'affichage reviendra à trois (3) jours.

---

L'Article 14.04 ne s'applique pas à ceux qui ont comblé un poste temporaire prévu pour le déménagement.

---

Etant donné la situation actuelle, toute ouverture de poste affiché jusqu'à la fusion sera considéré comme suit:

- a) Dans le cas où le poste affiché disparaîtrait lors de la fusion, l'applicant aura droit de réintégrer son poste précédent avec ses droits;
- b) Dans le cas où ce poste précédent disparaîtrait, l'employé se servira de son ancienneté et pourra déplacer le dernier embauché dans l'usine. Cette application est conforme à la convention de Nicolet.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Tardieu

Leclerc Haroui

LETTRE D'ENTENTE

PRIVILEGES

Les privilèges de l'Article 15.01 seront effectifs à St-Grégoire à compter du 1er janvier 1982.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Tardieu

Leclercq Perron

LETTRE D'ENTENTE

CONGES DE MALADIE

ST-GREGOIRE

Pour la première (1ière) année du contrat l'usine de St-Grégoire aura trois (3) jours de congés de maladie (1981-1982).

Pour la deuxième (2ième) année du contrat l'usine de St-Grégoire aura trois (3) jours de congés de maladie additionnels (1982-1983).

NICOLET

Pour l'usine de Nicolet il n'y a aucun changement. Il reste à six (6) journées de maladie pour la durée du contrat.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Cardiac

Edmund Kassei

LETTRE D'ENTENTE

REPAS ET PERIODE DE REPOS

Tout employé qui poinçonne cinq (5) centième avant la fin de ses heures normales de travail ne sera pas pénalisé.

Tout employé qui poinçonne cinq (5) centième après la fin de ses heures normales de travail ne sera pas payé.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Tardif

Leone Harris

LETTRE D'ENTENTE

VACANCES

Tout pourcentage et nombre de semaines acquis sont respectés pour tout ce qui était acquis en date du 1er mai 1981.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Tardieu

Leidui Laroc

LETTRE D'ENTENTE

FORMULE D'INDEXATION

La formule d'indexation couvre à cent (100) % l'excédent entre l'augmentation totale et la moyenne des indices pour les douze mois précédant l'anniversaire de la convention. (La base d'information sera: I.P.C. Statistiques Canada 1971).

La mise en application (si nécessaire) de cette clause sera le 1er avril 1982 et le 1er avril 1983.

S'il y a une différence, la différence sera calculée sur le taux moyen de l'année précédente et ajoutée à la paie de chaque employé le plus tôt possible après l'émission des données pour le mois de mars.

Signé à Drummondville, ce 20ième jour du mois de novembre 1981

Douglas Tardif

Clément Haroui

CLASSIFICATION

USINE NICOLET - ST-GREGOIRE

<u>CAT.</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>POINTS</u>	<u>TAUX ACTUEL</u>	<u>I-04-81</u>	<u>I-04-82</u>	<u>I-04-83</u>
I	Aide général	46	4,81 \$	5,42 \$	5,93 \$	6,66 \$
2		51	5,12	5,73	6,24	6,97
3		56	5,43	6,04	6,55	7,28
4	Pressage-Calibrage Réception Expédition Ensacheur Emballeur	61	5,74	6,35	6,86	7,59
5	Fromage Fondu Assistant Fromager Assistant Beurrier	66	6,05	6,66	7,17	7,90
6	Evaporateur (Relève) Assistant Réception Lait Séparateur Laveur Mécanicien Mach. 4A Camion Rel. Assistant Beurre- Ensacheur	71	6,36	6,97	7,48	8,21
7	Opérateur Séchoir Réception Lait	76	6,67	7,28	7,79	8,52
8	Camionneur Evaporateur (St Grégoire) <i>DF</i>	81	6,98	7,59	8,10	8,83
9	Technicien Labo. Evaporateur Séchoir Beurrier Frigo-Planification Réception Pasteurisation Maturation Pasteurisation Maturation Entrepôt Emballeur Chef Fromage Relève Mécanicien Mach. 3A	86	7,29	7,90	8,41	9,14
10	Fromager Technicien Labo. Sr.	91	7,60	8,21	8,72	9,45
11	Opérateur Général et CHEF D'EQUIPE DE NUIT <i>DF</i>	96	7,91	8,52	9,03	9,76
12		101	8,22	8,83	9,34	10,07
13		106	8,53	9,14	9,65	10,38
14		III	8,84	9,45	9,96	10,69

/2....

15	Mécanicien Entretien Général	II6	9,15	9,76	10,27	11,00
16	Technicien D'Entretien	I2I		10,07	10,58	11,31

TAUX D'EMBAUCHEMENT: De 0 à 6 mois 60 cents de moins que la classification  
De 6 à 12 mois 30 cents de moins que la classification

12-021



LETRE D'ENTENTE

ENTRE: Aliments Delisle Ltée

ET: Les employés de boulangerie, laiterie, crème glacé, produits alimentaires, vendeurs à commission et industries alliées, local 973.

---

Les parties ont signé une convention collective en date du 20 novembre 1981.

Les parties conviennent ce qui suit:

- 1- L'article 2.03 de la présente convention est amendé par le suivant: "La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures garanties, réparties, sur quatre (4) ou cinq (5) jours. Les cédules de travail pourraient être réparties sur sept (7) jours".
- 2- L'article 2.04 de la présente convention est amendé par le suivant: "Tout travail accompli après la journée régulière de travail sera rémunéré à taux et demi (150%) du taux horaire régulier.
- 3- Tout travail accompli le samedi sera rémunéré à taux et demi (1½) du taux de salaire régulier.
- 4- Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à taux double (2) du taux de salaire régulier.
- 5- Tout travail accompli après quatorze (14) heures consécutives par jour sera rémunéré à taux double (2) du taux de salaire régulier. Advenant le cas ou le samedi ne fait pas parti de la semaine régulière le taux double (2) s'appliquera après douze (12) heures.
- 5- La formule d'indexation incluse dans la présente convention est abolie pour la durée de la présente, tel que stipulé au paragraphe huit (8) de la présente lettre d'entente.

83 JAN -7 11 46

BUREAU DU SYNDICAT  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

LETTRE D'ENTENTE: (suite)

7- L'augmentation prévue à l'annexe des salaires pour le 01-04-83 sera accordée sans indexation.

8- La présente convention se terminera le 31 mars 1985 et pour la période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985 l'augmentation sera de cinq pour cent (5%) sur les taux de salaire au 01-04-83 <sup>congru 076.</sup> ~~(tel qu'apparaissant à l'annexe de la convention.)~~ P.D.

Les parties ont signé le .....17.....du .....decembre.....1982

ALIMENTS DELISLE LTEE

UNION LOCAL 973

Michel Parent  
P. Duval  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Douglas Fardiac  
Josée Louchesse  
Jean-Luc Parent  
Rise Arsenault