

01033-0

C.A.E. 1072 NO.CONV. 10330
AFFIL. 7 NB.EMPL. 180
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 23680 30
PERS.VIS.12 NO.ACC. Q20037001
DATE ENR.840404

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

01033-0

| | | | | | | |
|--------------|---|---|----------------------------------|---------------------------------|---|--|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention | <input type="checkbox"/> Renouvellement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 27076-02 |
| Date | Signature: 83-11-17 | Réception: 84-01-20 | Durée | Du: 83-06-07 | Au: 85-06-06 | Nombre de salariés régis par la convention collective: 180 |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés Professionnels et de Bureaux Local 57 1290, rue St-Denis, 5e étage Montréal, Qc H2X 3J7 Att: M. Michel Lajeunesse | <input type="checkbox"/> Déposant Culinar Ind. Division de la Pâtisserie et de la Confiserie Case Postale 2000 Sainte-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0 |

Unité de négociation

| | | | | | |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|--------|
| Région | 03-03 | Activité | 1072 (5) | Affiliation | FTQ(7) |
|---------------|-------|-----------------|----------|--------------------|--------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Kenneth Sparte*

Date: 84-01-31

Pour renseignements

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

27076-02
1033-0.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE
380, rue Notre-Dame Nord
Ste-Marie de Beauce
GOS 2YO

883, rue Notre-Dame Nord
Ste-Marie de Beauce
GOS 2YO

ci-après désigné "l'Employeur"

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ci-après désigné "le Syndicat"

'84 JAN 20 11:14

Echéance: 6 juin 1985

TABLE DES MATIERES

| <u>SUJET</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| ANCIENNETE | 10 |
| ANNEXES..... | 39 |
| ARBITRAGE | 20 |
| AUTOMATION ET TRAVAUX A FORFAIT | 37 |
| BUT DE LA CONVENTION | 4 |
| COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL | 36 |
| CONGES DE MALADIE | 33 |
| CONGES SOCIAUX | 30 |
| CONGES STATUTAIRES | 29 |
| DEFINITION DES TERMES | 5 |
| DOCUMENTATION | 23 |
| DROITS DE L'EMPLOYEUR | 9 |
| DUREE DE LA CONVENTION | 40 |
| ECRANS CATHODIQUES | 38 |
| FRAIS DE DEPLACEMENT | 30 |
| HEURES DE TRAVAIL | 24 |
| INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT" | 9 |
| MESURES DISCIPLINAIRES | 22 |
| PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | 36 |
| PRIME DE SOIR ET DE NUIT | 32 |
| PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS | 19 |
| PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED | 13 |
| RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION | 4 |

| <u>SUJET</u> | <u>PAGE</u> |
|--|-------------|
| REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES | 35 |
| REGIME SYNDICAL | 7 |
| TEMPS SUPPLEMENTAIRE | 27 |
| VACANCES ANNUELLES | 32 |
| | |
| ANNEXE "A" - CLASSIFICATION DES EMPLOIS | 42 |
| ECHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 1983 | 46 |
| ECHELLES DE SALAIRE AU 7 DECEMBRE 1983 | 47 |
| AUGMENTATIONS GENERALES | 48 |
| INDEXATION | 48 |
| | |
| ANNEXE "B" - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EMPLOYES TEMPORAIRES ACQUERANT LE STATUT DE REGULIER PAR SUITE DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE 3.16 a) DE LA CONVENTION | 49 |
| | |
| ANNEXE "C" - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LE PASSAGE DU GRADE JUNIOR A SENIOR DANS LE CAS DES TECHNICIENS DE LA CLASSE 4, CATEGORIE III | 51 |
| | |
| ANNEXE "D" - LISTE D'ANCIENNETE EN DATE DU 1er NOVEMBRE 1983... | 52 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, ses employés et leurs représentants respectifs, d'établir les conditions de travail justes et équitables des salariés et de prévoir les mécanismes de règlement des griefs.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous ses employés visés par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, section locale 57 - U.I.E.P.B. (CTC-FTQ).

- 2.02 Les personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne pourront pas exécuter le travail confié aux employés couverts par l'unité de négociation sauf en cas:

- d'urgence
- d'expérimentation
- de tests
- d'entraînement
- ou lorsqu'il n'y a pas d'employés capables, qualifiés et disponibles pour accomplir le travail.

Toutefois, la présente disposition n'a pas pour effet de restreindre les tâches normalement exécutées par les cadres de la Compagnie ou qui sont nécessaires à l'exécution de leurs fonctions.

- 2.03 a) La présente convention s'applique à tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation accordé au Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, section locale 57 - U.I.E.P.B. (CTC-FTQ), sous réserve des dispositions à l'effet contraire.
- b) Malgré le paragraphe précédent, l'employé temporaire n'est régi que par les dispositions de la présente convention collective prévues aux clauses 4.03 et 4.05, 13.01 à 13.09 inclusivement, 14.01 à 14.05 inclusivement, 14.07 à 14.12 inclusivement, 15.01 (à la condition qu'il ait accumulé soixante (60) jours de service continu avant le congé), 16.01, l'article 18 en entier et à l'annexe "A". Il a également droit à la procédure de griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente clause.
- c) Les étudiants embauchés entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année ne sont pas régis par les dispositions de la pré-

sente convention, à l'exception des clauses 4.03 et 4.05 et de l'article 18 en entier. Au cours du mois d'avril précédent, les parties se rencontreront pour négocier les taux de salaire applicables à ces étudiants pour la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

Dans la présente convention collective, les expressions ou termes suivants signifient:

- 3.01 EMPLOYEUR: Culinar Inc., division de la pâtisserie et de la confiserie, 380, rue Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce
883, rue Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce
- 3.02 SYNDICAT: Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, section locale 57 - U.I.E.P.B. (CTC-FTQ).
- 3.03 EMPLOYE: Salarié, au sens du Code du Travail, visé par le certificat d'accréditation syndicale émis au nom du Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, section locale 57 - U.I.E.P.B. (CTC-FTQ), par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 3.04 POSTE: Ensemble défini de fonctions et de responsabilités. Chaque poste nécessite les services d'un employé de façon régulière.
- 3.05 EMPLOI: Groupe de postes possédant des fonctions et responsabilités similaires (les emplois apparaissent à l'annexe "A").
- 3.06 MUTATION: Transfert d'un employé d'un poste à un autre dont les taux de salaire maxima sont identiques.
- 3.07 PROMOTION: Accession d'un employé à un poste dont le taux de salaire maximum est supérieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.08 CONVENTION: La présente convention collective.
- 3.09 a) DIRECTION: Unité organisationnelle dont le cadre hiérarchique responsable se situe au deuxième niveau d'autorité.

- b) SERVICE: A l'intérieur d'une direction, une unité organisationnelle dont le cadre hiérarchique responsable se situe au troisième niveau d'autorité.
- 3.10 PERIODE DE PROBATION: Période de six (6) mois de service continu à un poste technique régi par la convention et de trois (3) mois de service continu à un poste de bureau régi par la convention, pourvu qu'au cours de ces périodes il n'y ait pas eu d'absences de plus de sept (7) jours ouvrables.
- 3.11 EMPLOIS TECHNIQUES: Emplois faisant partie des catégories suivantes: personnel spécialisé en informatique ou procédés administratifs, techniciens spécialistes et technologues, techniciens.
- 3.12 EMPLOIS DE BUREAU: Emplois faisant partie des catégories suivantes: personnel clérical, personnel de secrétariat, préposés à l'opération du matériel mécanographique et enregistrement de données, préposés aux services, services auxiliaires.
- 3.13 CATEGORIE: Ensemble de types d'emplois.
- 3.14 CLASSE D'EMPLOI: Unité de rangement à l'intérieur d'une catégorie.
- 3.15 RETROGRADATION: Mouvement d'un employé d'un poste à un autre dont le taux de salaire maximum est inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe.
- 3.16 EMPLOYE TEMPORAIRE:
- a) Employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. La période maximale au cours de laquelle un employé sera considéré comme temporaire sera de quatre (4) mois de service continu. Après cette période, il devient régulier et sa date d'ancienneté sera rétroactive à sa dernière date d'emploi continu, à moins qu'il y ait entente écrite entre les parties prolongeant cette période.
- Sous réserve des dispositions particulières prévues à l'annexe "B" de la convention, l'employé qui devient régulier par suite de l'application du paragraphe précédent, bénéficie de toutes les dispositions de la convention.

- b) L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé absent de son poste réintègre celui-ci ou que le poste est aboli ou devient définitivement vacant.
- c) Par emploi temporairement vacant, on entend toute vacance d'emploi créée parce qu'un employé est temporairement absent ou parce qu'il y a du travail additionnel pour une durée n'excédant pas quatre (4) mois.

- 3.17 REPRESENTANTS SYNDICAUX: Officiers et délégués départementaux dûment désignés comme tel par le Syndicat.
- 3.18 L'expression "mise à pied", partout où elle est employée dans cette convention, signifie toute situation où un employé est requis par l'Employeur de ne pas se présenter au travail dû à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout employé ayant complété sa période de probation et qui est membre du Syndicat lors de la signature de cette convention, et tout employé qui le deviendra pendant la durée de ladite convention, doit demeurer membre en règle du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 Aucun employé embauché après la signature de la convention et occupant un emploi régi par celle-ci ne peut demeurer au service de l'Employeur une fois sa période de probation complétée, à moins qu'il ne soit membre du Syndicat.
- 4.03 Les employés tenus de devenir membres en règle du Syndicat conformément à la convention doivent signer la formule dont le texte apparaît à l'appendice "A" attaché à la présente convention pour en faire partie intégrante.
- 4.04 L'Employeur s'engage à remettre les cotisations syndicales, telles que fixées par résolution du Syndicat dont copie certifiée est transmise à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, au Secrétaire-trésorier du Local 57 du Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, par chèque, dans les quinze (15) premiers jours de la période financière de la compagnie suivant celle dans laquelle de telles retenues

ont été effectuées. Une liste des employés de l'unité de négociation, les montants déduits pour chacun ainsi que les semaines comprises dans le versement global sont également expédiées simultanément au Syndicat.

- 4.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion du Syndicat. Cependant, un tel employé est assujéti aux dispositions de la clause 4.03.
- 4.06 Le Syndicat a le droit d'afficher les avis, approuvés par l'Employeur, adressés à ses membres sur les propriétés de l'Employeur aux endroits approuvés par ce dernier. Toutefois, l'approbation n'est pas retenue dans le cas d'avis d'assemblée pure et simple. Dans tous les cas, une copie de l'avis doit être remise à l'Employeur préalablement à son affichage.
- 4.07 Au maximum cinq (5) membres du Syndicat peuvent en même temps, être délégués pour participer à des congrès et stages d'études ou s'occuper d'affaires syndicales majeures requérant une absence sans solde, et être autorisés par l'Employeur à s'absenter de leur travail, sans perte d'ancienneté, dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet et à la condition qu'ils avisent, par écrit, l'Employeur, dix (10) jours ouvrables avant le début de leur absence. Toutefois, la durée totale des absences permises à un même employé, pour participer aux activités énumérées, ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois consécutifs. La période de quinze (15) jours ouvrables peut être extensionnée par entente écrite entre les parties.
- 4.08 Au terme de l'absence sans solde prévue à la clause 4.07, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son absence.
- 4.09 Le Syndicat informe, par écrit, l'Employeur du nom des délégués départementaux, dont le nombre ne peut excéder neuf (9), de même que du nom des officiers et des membres des différents comités syndicaux, dans les dix (10) jours suivant leur nomination.
- 4.10 Tout délégué départemental ou officier peut s'absenter, sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles il aurait normalement dû travailler, pour s'occuper de questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention, dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

- 4.11 Les membres des différents comités syndicaux et les délégués départementaux peuvent s'absenter, sans perte de rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler, pour participer à des rencontres avec l'Employeur.
- 4.12 A l'occasion de négociations collectives, un maximum de cinq (5) représentants syndicaux, membres du comité syndical de négociation, ne perdent pas leur rémunération régulière pour les heures de travail pendant lesquelles ils auraient normalement dû travailler lorsqu'ils participent à des séances de négociation de même qu'à des séances de conciliation, jusqu'à ce qu'un lock-out ou une grève soit décrété.
- 4.13 Les aviseurs extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ont droit de participer à toute réunion relative à la convention. Il est entendu que les aviseurs extérieurs du Syndicat ne sont pas des salariés de l'Employeur.
- 4.14 Le représentant accrédité du Syndicat a 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 d'un représentant de la direction du personnel et dans la mesure où l'efficacité des opérations le permet.

ARTICLE 5 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'administrer son entreprise et de diriger son personnel sous réserve seulement des restrictions imposées par la loi et par cette convention.

ARTICLE 6 - INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"

- 6.01 Le Syndicat et les représentants syndicaux s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail.
- 6.02 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

7.01 a) L'ancienneté générale signifie la durée totale du service d'un employé avec l'Employeur, accumulée au sein des anciennes unités de négociation, dans l'un ou l'autre des établissements dont les adresses suivent, et accréditées avec le Syndicat des Employés Professionnels et de Bureau, section locale 57, de même qu'elle comprend l'ancienneté accumulée au sein de la nouvelle unité de négociation suite à la fusion desdites unités.

- 380 Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce
- 883 Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce

b) De plus, tous les employés accumulent une ancienneté d'établissement de la façon suivante:

1. Tous les employés qui sont à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention 1983, se voient créditer l'ancienneté d'établissement prévue à l'annexe "D";
2. Après cette date, tous les employés accumulent une ancienneté d'établissement depuis leur date d'entrée à l'établissement;
3. Tout employé qui change d'établissement, pour quelque raison que ce soit, cesse d'accumuler mais maintient son ancienneté d'établissement au sein dudit établissement qu'il quitte.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'une affectation temporaire, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté qu'au sein de l'établissement qu'il quitte;

4. Tout employé qui retourne, pour quelque raison que ce soit, dans un des établissements visés où il possède déjà une ancienneté d'établissement, continue d'accumuler cette ancienneté dès la date de son retour dans cedit établissement;
5. Tout employé qui obtient un poste dans l'un des établissements visés accumule de l'ancienneté dès son arrivée dans cedit établissement.

7.02 a) Pour les fins d'application de la convention, et plus particulièrement mais sans restreindre, de l'article 8, l'ancienneté d'établissement d'un employé a prépondérance sur l'ancienneté générale d'un autre employé. Toutefois, l'ancienneté générale d'un employé à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention 1983, dans l'un ou l'autre des établissements visés à la présente clause, a prépondérance sur

l'ancienneté d'établissement d'un employé embauché après la signature de ladite convention, que ce soit dans l'un ou l'autre desdits établissements.

- b) De plus, l'ancienneté générale d'un employé s'applique dans la mesure où l'ancienneté d'établissement ne peut recevoir d'application.
- c) Aux fins d'acquisition des gains monétaires, bénéfiques ou avantages sociaux de la convention, l'ancienneté générale d'un employé prévaut. Par exception cependant, dans les cas de choix de vacances, l'ancienneté d'établissement prévaut.

7.03 Nonobstant la clause 7.01 a), pour déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles dues à chaque employé, l'ancienneté reconnue est la durée continue de service avec l'Employeur à quelque poste que ce soit.

7.04 L'ancienneté générale et l'ancienneté d'établissement d'un nouvel employé, autre qu'un employé déjà à l'emploi de l'Employeur dans l'un ou l'autre des établissements visés à la présente clause, entrent en vigueur seulement après que l'employé ait accompli la période de probation prévue à la convention et elles sont calculées rétroactivement à la date de son premier jour travaillé.

Toutefois, dans le cas d'un employé temporaire qui se voit accorder un poste régulier, le temps accompli à titre d'employé temporaire sur ce poste lui est crédité à sa probation jusqu'à un maximum de quarante (40) jours de travail.

Cette disposition s'applique également aux employés en période de probation au moment de la signature de la convention.

7.05 a) Pendant la période mentionnée à la clause 7.07 g), un employé qui quitte l'unité de négociation pour accéder à un poste exclu de ladite unité conserve et accumule son ancienneté s'il réintègre l'unité de négociation, à l'intérieur de la période sus-mentionnée.

L'employé qui réintègre l'unité de négociation à l'intérieur de cette période reprend le poste qu'il détenait à la date de son transfert.

- b) Malgré les dispositions de la clause 7.07 g), un employé qui quitte l'unité de négociation tout en demeurant au service de l'Employeur et qui par la suite réintègre ladite unité, avec l'accord de l'Employeur, au delà de la période mentionnée à la clause 7.07 g) recouvre l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation. Cependant, cette ancienneté ne peut en aucune façon être utilisée pour s'intégrer dans l'unité de négociation.

- 7.06 A la signature de la convention collective, puis, par la suite, tous les trois (3) mois, l'Employeur remet au Syndicat une liste complète et révisée de l'ancienneté générale et de l'ancienneté d'établissement des employés dans l'un et l'autre des établissements visés. Cette ancienneté s'exprime en année(s), en mois et en jour(s). Cette liste fait partie intégrante de la convention et copie de celle-ci est chaque fois affichée sur les tableaux des établissements.
- S'il y a contestation de cette liste par un employé ou le Syndicat, un grief peut être présenté conformément à la clause 9.03 b) de la convention.
- 7.07 Un employé perd son ancienneté seulement dans les cas suivants:
- a) si l'employé quitte volontairement l'emploi de l'Employeur;
 - b) si l'employé est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) si l'employé est mis à pied pour une période continue excédant vingt-quatre (24) mois; cependant, l'employé sur la liste de rappel accumule de l'ancienneté pour une période maximale de douze (12) mois;
 - d) si après avoir été mis à pied, l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie ou pour un travail n'excédant pas trois (3) mois; une copie de cette lettre est transmise au Syndicat; cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger ce délai;
 - e) si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
 - 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) si l'employé ne revient pas au sein de l'unité de négociation dans les six (6) mois suivant son transfert dans un poste non régi par la convention; cependant, cette période peut être extensionnée par entente entre les deux parties.
- 7.08 Tout employé qui s'absente de son travail, conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, ne perd aucun de ses droits d'ancienneté et continue à accumuler son ancienneté, sujet toutefois aux dispositions de la clause 7.07.

ARTICLE 8 - PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED

- 8.01 a) L'Employeur affiche, sur les tableaux appropriés, toute offre d'emploi relative à un poste régi par la convention, dans la mesure où il s'agit d'un poste nouveau ou devenu vacant par suite d'une promotion, mutation ou rétrogradation, d'un départ volontaire ou d'un congédiement. La période d'affichage est de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- b) Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé, il procède de la façon suivante:
1. en y affectant un employé, selon l'ordre d'ancienneté, parmi les employés mis à pied, dans la mesure où il satisfait aux exigences requises pour le poste; tel mouvement ne peut constituer une promotion. Un employé peut refuser un tel rappel si le poste en cause comporte moins d'heures que le poste qu'il détenait avant sa mise à pied; cette disposition s'applique avant l'affichage prévu à 8.01 a);
 2. à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe 8.01 b) 1., l'Employeur s'adresse à l'ensemble des employés couverts par la convention, conformément aux dispositions prévues au présent article.
- 8.02 L'offre d'emploi mentionne le titre d'emploi, le sommaire des fonctions, les exigences requises, l'horaire quotidien individuel, les taux de salaire minimum et maximum prévus pour cet emploi, le service et l'établissement ainsi que la date où le poste est disponible. De plus, l'offre d'emploi mentionne clairement quelle ancienneté d'établissement prévaut, c'est-à-dire celle de l'établissement où le poste est requis, sous réserve toutefois de la clause 8.17. L'Employeur remet deux (2) copies de l'offre d'emploi au Syndicat, au cours de la période d'affichage.
- L'Employeur s'engage à ce que les exigences demandées soient pertinentes et en relation avec la nature du poste à combler et, sur demande du Syndicat, à fournir les informations relatives à l'établissement de celles-ci.
- 8.03 a) A l'intérieur de la période d'affichage, tout employé peut offrir ses services à l'Employeur par écrit.
- b) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, dans les plus brefs délais, une (1) copie de la postulation sur l'offre d'emploi de chacun des employés ayant postulé au cours de la période d'affichage.

- 8.04 a) Les représentants syndicaux peuvent postuler un emploi au nom d'un employé absent pour quelque raison que ce soit, le tout sujet toutefois aux clauses 8.01 et 8.03.
- b) La candidature d'un employé absent pour raison de maladie ou d'accident sera considérée au même titre que s'il était à son emploi, si son retour au travail est prévu à l'intérieur d'une période d'un mois de la sélection et si l'évaluation du candidat est possible durant le processus de sélection. Toutefois, la restriction de retour au travail ne s'applique pas à une employée en congé de maternité.
- 8.05 a) Dans les cas prévus à la clause 8.01, l'Employeur évalue les candidatures des employés ayant présenté une offre de services conformément à la clause 8.03. Parmi les employés qualifiés, l'Employeur accorde le poste disponible au candidat dont les qualifications correspondent le plus adéquatement aux exigences requises.
- Dans le cas de qualifications relativement égales entre plusieurs employés qualifiés, l'Employeur choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté.
- b) Pour les fins d'application de la présente clause, un employé n'est éligible à une mutation que dans la mesure où il occupe son poste actuel depuis au moins six (6) mois s'il s'agit d'un emploi de bureau ou depuis au moins douze (12) mois s'il s'agit d'un emploi technique.
- Toutefois, il est loisible à l'Employeur d'accorder une mutation à un employé même si ce dernier ne se conforme pas aux délais sus-mentionnés.
- c) Le manque d'expérience antérieure dans la direction où survient la vacance n'empêche pas le choix d'un employé, en autant qu'il réponde aux exigences requises et que l'expérience requise n'est pas un élément des exigences.
- d) Le candidat retenu a droit à une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables. Au cours de cette période, l'employé peut décider de retourner à son ancien poste.
- e) L'Employeur s'engage à administrer les modes d'évaluation de manière appropriée, lesquels doivent être en relation avec les exigences du poste à combler.
- 8.06 Dans tous les cas où une offre d'emploi a été affichée, l'Employeur communique, par écrit, sa décision au Syndicat, en

précisant: le nom du candidat choisi, le titre d'emploi, l'établissement et le service où le poste est requis, l'horaire quotidien individuel, son salaire, ainsi que sa date d'entrée en fonctions.

8.07 Le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien le droit de l'employé à une promotion ultérieure.

8.08 Dans le cas d'un emploi temporairement vacant, l'Employeur n'est pas tenu de se conformer à l'article 8.01 ci-dessus, et lorsque requis, cet emploi est comblé de la façon suivante:

1. L'Employeur demande à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la classe d'emploi immédiatement inférieure, dans la section où survient la vacance (ou dans le secteur où survient la vacance s'il n'existe aucune section dans le secteur concerné), d'occuper temporairement le poste à la condition de satisfaire aux exigences requises. Dans le cas où l'employé n'est pas retenu, l'Employeur l'offre au suivant selon l'ordre d'ancienneté et ainsi de suite selon les mêmes modalités.

Pour les fins d'application du paragraphe précédent, une section ou un secteur représente une unité organisationnelle habituellement placée sous la responsabilité d'un employé de direction, c'est-à-dire, un chef de section ou un chef de secteur selon le cas.

2. Pour les fins d'application du paragraphe 1, les termes "classe d'emploi immédiatement inférieure", signifie toute classe d'emploi inférieure mais le poste doit être d'abord offert aux employés de la classe la plus proche de celle où le besoin existe.
3. a) Dans les autres cas de vacances temporaires, l'Employeur peut les combler avec l'employé de son choix, à l'exception d'une vacance devant excéder quatre (4) mois, auquel cas l'Employeur se conforme à la procédure d'affichage. Toutefois, si la vacance temporaire devenait permanente, même à l'intérieur d'une période de deux (2) mois du retour au travail du titulaire du poste, le candidat retenu par affichage a alors le choix d'être confirmé en permanence dans ce poste ou de retourner à son ancien poste.

L'employé concerné doit faire connaître son choix dans les dix (10) jours ouvrables suivant la connaissance de l'ouverture permanente.

b) Toutefois, par exception, un employé régulier autre que les employés temporaires réguliers, n'est pas éligible à une affectation temporaire qui représenterait pour lui une mutation au sens de la clause 3.06 de la convention.

4. Seulement les employés disponibles au moment où le poste est à combler sont considérés.
5. L'employé qui change de poste conformément à la clause 8.08 doit céder ses vacances en fonction des besoins.
6. Un employé qui refuse sans raison valable de combler un poste temporaire, ne peut réclamer par la suite ladite affectation pour toute la durée de la vacance temporaire.
7. Les employés réguliers occupant déjà un poste temporaire ne peuvent exiger d'être considérés pour combler un autre poste temporaire.

8.09 a) Avant de procéder à l'affichage, l'Employeur informe le Syndicat du titre de tout emploi nouveau ou substantiellement modifié de même que de la catégorie, de la classe et de l'échelle de salaire qui sont attribuées à cet emploi. Le Syndicat peut produire un grief relatif à la catégorie, à la classe et à l'échelle de salaire attribuées selon les dispositions de l'article 9 de la présente. En cas d'arbitrage, l'arbitre doit rendre sa décision à l'intérieur et en relation avec les catégories, les classes et les échelles de salaire apparaissant aux présentes.

b) L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de la création de tout nouveau poste à l'intérieur d'un emploi régi par la présente convention.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir les informations relatives à l'inclusion ou l'exclusion de l'unité de négociation, pour tout nouveau poste susceptible d'être régi par la présente convention.

8.10 a) Dans tous les cas de mise à pied ou d'abolition de poste à l'intérieur d'un emploi, l'employé dans cet emploi ayant le moins d'ancienneté est désigné le premier.

b) L'employé ainsi désigné peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une classe égale dans la mesure où il puisse répondre aux exigences demandées. Advenant qu'il ne puisse satisfaire aux exigences, il peut dé-

placer par ordre d'ancienneté, un autre employé dans sa classe d'emploi ou dans une classe égale, en autant qu'il puisse répondre aux exigences demandées. Pour fins d'application de ce qui précède, "classe égale" signifie: classe dont le salaire maximum est identique au taux maximum du poste que l'employé occupe.

- c) Cet employé peut également déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans une classe dont le taux de salaire maximum est inférieur au taux maximum du poste qu'il occupe, dans la mesure où il possède les exigences requises.
- d) Tout employé affecté par un déplacement en vertu de la présente clause peut, à son tour, se prévaloir de cette même procédure.
- e) Les rappels au travail se font par ordre d'ancienneté.

8.11

L'Employeur informe par écrit le Syndicat de sa décision de procéder à une (ou des) mise(s) à pied ou d'abolir un (ou des) poste(s) en indiquant la façon dont il prévoit en pratique appliquer les règles définies à la clause 8.10.

Le Syndicat doit rencontrer l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent pour lui faire part de ses représentations et du choix des employés visés.

Suite à la rencontre prévue au paragraphe précédent, l'Employeur donne aux employés qui sont effectivement impliqués par un déplacement ou une mise à pied, les avis écrits suivants avant la mise en application de ce déplacement ou de cette mise à pied:

- Une (1) semaine pour les employés ayant moins d'un (1) an de service;
- Deux (2) semaines pour les employés ayant plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service;
- Quatre (4) semaines pour les employés ayant plus de cinq (5) ans de service.

Si l'Employeur ne donne pas aux employés les avis de mise à pied prévus dans cette convention, il doit dédommager les employés affectés pour l'équivalent des jours qui manquent en salaire.

8.12

L'Employeur maintient à jour le système de spécifications d'emploi, pour les emplois intégrés à l'unité d'accréditation.

- 8.13 Aucun nouvel employé n'est embauché alors qu'un employé ayant de l'ancienneté et pouvant se qualifier est en mise à pied.
- 8.14 Pour les fins d'application de la clause 8.10, un employé affecté peut se servir, à son choix, de son ancienneté d'établissement acquise, dans l'un ou l'autre des deux établissements pour déplacer un autre employé, le tout suivant les dispositions prévues à 8.10. Toutefois, il est entendu que l'ancienneté d'établissement d'un employé n'est utilisable qu'au sein de l'établissement où elle a été acquise.
- 8.15 Dans les cas de poste nouvellement créé ou de fusion d'un poste d'un établissement avec un poste de l'autre établissement, l'ancienneté générale des employés prévaut pour l'octroi du poste. Toutefois, dans le cas de postes fusionnés, le titulaire de l'un des postes fusionnés, ayant le plus d'ancienneté générale, obtient le poste résultant de la fusion, à condition que celui-ci ne constitue pas une promotion.
- 8.16 Les parties s'entendent pour dire que malgré la définition de poste dans la convention, l'Employeur peut relocaliser un poste d'un établissement à l'autre, et ce sans affichage. L'employé titulaire du poste le conserve s'il le désire; dans le cas où l'employé refuse d'être relocalisé, il utilise la procédure de déplacement prévue à l'article 8 et l'employé affecté peut se prévaloir de la même procédure, et ainsi de suite; dans ce cas, le poste à relocaliser est affiché.
- 8.17 Par exception, le poste à relocaliser est d'abord offert aux employés qui ont de l'ancienneté d'établissement pour l'établissement d'où le poste provient et ce, conformément aux dispositions du présent article concernant l'affichage et l'octroi de poste. L'ancienneté d'établissement qui est alors prépondérante est mentionnée clairement lors de l'affichage de l'offre d'emploi.
- 8.18 Si l'Employeur décide de faire une relocalisation, il en avise par écrit l'employé concerné ainsi que le Syndicat au moins soixante (60) jours avant l'application de sa décision.
- 8.19 Le transfert des tâches principales et habituelles d'un poste d'un établissement à l'autre, signifie une relocalisation.
- Dans le même ordre d'idée, la disparition complète desdites tâches signifie une abolition de poste.

- 8.20 Pour les fins d'acquisition de son ancienneté d'établissement et de son ancienneté générale, l'employé temporaire régulier est considéré comme travaillant toujours au sein de l'établissement où il a été embauché initialement, même s'il est appelé parfois à travailler sur des affectations dans l'autre établissement.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 9.02 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Le Syndicat formera un Comité des Griefs qui sera composé de trois (3) membres. Tout employé qui se croit injustement traité peut présenter un grief selon la procédure suivante:
- 9.03 a) Toute plainte individuelle est d'abord soumise, par écrit, par un officier du Comité des Griefs ou par l'employé au supérieur immédiat de l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief. Le supérieur immédiat doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du cas.
- b) Si la décision n'est pas jugée satisfaisante ou qu'elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le cas est soumis par écrit à l'attention d'un représentant de la direction du personnel, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat ou l'expiration du délai prévu au paragraphe a).
- c) Les représentants autorisés des parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception, par un représentant de la direction du personnel, du grief écrit du Syndicat et tenter d'en arriver à un règlement.
- d) Si la décision écrite d'un représentant de la direction du personnel n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue en c) ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, peut être soumis à l'arbitrage par le Syndicat conformément aux dispositions prévues aux clauses ci-dessous.

- 9.04 Tout employé qui signe un grief ou une mésentente ne doit aucunement être importuné ou inquiété parce qu'il a présenté, parce qu'il présente ou parce qu'il a l'intention de présenter un grief.
- 9.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger de la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre. Les dates de la signature des récépissés ou des retours au bureau de poste des documents expédiés par poste recommandée constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.
- 9.06 Un grief ne peut être logé par ou pour un employé n'ayant pas terminé sa période de probation dans le cas de congédiement.
- 9.07 Malgré la clause 9.03 a) et b), les parties conviennent qu'un grief relatif à un congédiement ou une suspension présumés injustes, à un refus de promotion, mutation, ou rétrogradation, ou à une classification d'emploi, doit être validement présenté par écrit, par un officier du Comité des Griefs, à un représentant de la direction du personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 9.08 Tout représentant syndical peut soumettre pour et au nom de plusieurs employés ainsi qu'au nom du Syndicat un grief lorsqu'il croit qu'il y a violation de la convention; un tel grief doit être présenté par écrit conformément à la clause 9.03 b) dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure mentionnée à l'article 9 peut être soumis à l'arbitrage.
- 10.02 La partie qui désire référer un cas à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie.
- 10.03 A la suite de l'avis écrit prévu à la clause 10.02, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié d'en nommer un.

- 10.04 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief ou mécontentement, selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 10.05 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".
- 10.06 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.
- 10.07 Les témoins ont droit à la même taxe que les témoins en Cour Supérieure. Cette taxe est payable par la partie qui les a assignés ou appelés à témoigner.
- 10.08 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre. Celui-ci transmet un original de la sentence à chaque partie intéressée.
- 10.09 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 et les employés. Elle doit être exécutée dans les vingt (20) jours de sa communication, par écrit, aux deux (2) parties.
- 10.10 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, modifier, soustraire à, ou ajouter aux dispositions de la convention, ni y suppléer.
- 10.11 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre.
- 10.12 A l'occasion d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir la décision de l'Employeur, l'annuler ou y substituer une sanction moindre.
- 10.13 L'arbitre peut ordonner que l'employé soit compensé pour la perte de salaire subie en tout ou en partie en tenant compte des revenus que l'employé a pu gagner de d'autres sources d'emploi pendant la durée d'un congédiement ou une suspension annulée ou réduite.

ARTICLE 11 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au Syndicat dans un délai raisonnable, à moins que l'employé ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le Syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.
- 11.02 Dans la mesure du possible, l'Employeur avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 11.03 Dans les cas où l'Employeur décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 11.04 Un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel s'il le demande à la direction du personnel.
- 11.05 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 11.06 En cas d'arbitrage, l'Employeur doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 11.07 La suspension d'un employé n'interrompt pas la durée continue de service avec l'Employeur.
- Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention. Cependant, au cours d'une suspension, l'employé n'a pas droit aux bénéfices relatifs aux congés statutaires, aux congés sociaux et aux congés de maladie qui peuvent survenir au cours de cette période.
- 11.08 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.

- 11.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par l'Employeur ou déclarée non fondée par arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 11.10 Les parties conviennent d'accorder priorité aux cas de congédiement, dans la préparation d'arbitrage à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.
- 11.11 Toute mesure disciplinaire imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eu, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.
- 11.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, l'Employeur ne verse à l'employé concerné ni les sommes accumulées au Fonds de pension, ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de l'Employeur. A défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes.

ARTICLE 12 - DOCUMENTATION

- 12.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, l'Employeur et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 12.02 Au plus tard le 1er février de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste complète des employés en indiquant pour chacun: son nom et son prénom, son statut, le poste occupé, la classe d'emploi et le salaire ainsi que sa date de naissance, son adresse de résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale tels que communiqués par l'employé.
- 12.03 L'Employeur fournit mensuellement par écrit au Syndicat le nom des employés ayant terminé leur période de probation, des employés ayant été promus ou mutés et des employés ayant quitté le service de l'Employeur en indiquant les dates pertinentes ainsi que les autres informations prévues à la clause 12.02.

- 12.04 L'Employeur transmet simultanément au Syndicat copie de tout "Communiqué au personnel" affiché ou distribué comme tel.
- 12.05 L'Employeur fournit hebdomadairement par écrit au Syndicat le nom des nouveaux employés ainsi que leur statut, l'emploi, le salaire et la date d'entrée à un poste régi par la convention collective.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) Le nombre d'heures régulières de travail est de trente-deux heures et demie ($32\frac{1}{2}$) par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de six heures et demie ($6\frac{1}{2}$) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) L'horaire quotidien individuel de travail est déterminé par l'Employeur et communiqué par écrit à l'employé cinq (5) jours ouvrables avant sa mise en application. Cet horaire quotidien individuel de travail se situe entre 08h30 et 17h00.
- c) Tout horaire quotidien individuel de travail doit avoir été en vigueur pendant une période minimale de quatre (4) semaines avant d'être modifié.
- d) Une période d'une (1) heure est allouée pour le repas entre 11h30 et 13h30.
- 13.02 Malgré la clause 13.01, le nombre d'heures régulières de travail aux emplois de technicien au contrôle de la qualité (lignes), technicien au contrôle de la qualité (entrepôt) et technicien au laboratoire de chimie est de trente-huit heures et vingt minutes ($38\frac{1}{3}$) par semaine, réparties du dimanche 23h40 au vendredi 23h40, conformément aux horaires quotidiens individuels apparaissant ci-après. Il est convenu entre les parties, qu'il n'y a pas de rotation pour les employés ainsi concernés.

Horaires quotidiens individuels:

- Equipe de jour: 07h20 à 12h00
13h00 à 16h00
- Equipe de soir: 16h00 à 23h40
- Equipe de nuit: 23h40 à 07h20

A moins d'en avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat ou de circonstances exceptionnelles, un secouriste ne peut quitter son poste à la fin de son horaire quotidien avant d'être relevé par son remplaçant, entendu toutefois que cette exigence ne vaut que pour quatre (4) heures au maximum suite à son horaire quotidien.

- 13.05 Malgré la clause 13.01 b), c) et d), l'horaire quotidien individuel de travail à l'emploi de commis aux commandes et commis à la conciliation inventaire est de 06h30 à 13h00 et de 06h00 à 12h30 respectivement.
- 13.06 Malgré la clause 13.01 b), c) et d), l'horaire quotidien individuel de travail à l'emploi de préposé à l'enregistrement de données faisant partie de l'équipe de soir est de 16h35 à 20h10 et de 20h40 à 23h45, du lundi au jeudi inclusivement et de 16h35 à 20h10 et de 20h40 à 22h55 le vendredi.
- 13.07 Préalablement à l'application de l'article 8 de la présente, lorsque plus d'une équipe de travail existe pour un même emploi, le choix de l'équipe de travail par les employés occupant un poste dans cet emploi s'effectue selon l'ancienneté de ces derniers.
- 13.08 a) Malgré la clause 13.01 a), le nombre d'heures régulières de travail de l'analyste en informatique, de l'analyste en entretien de systèmes, du technicien en logiciel, du programmeur et de l'analyste en procédés administratifs est de trente-six heures et quinze minutes (36 $\frac{1}{4}$) par semaine, réparties sur cinq (5) périodes de sept heures et quinze minutes (7 $\frac{1}{4}$) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Malgré la clause 13.01 b) et c), l'horaire quotidien individuel de travail de l'analyste en informatique, de l'analyste en entretien de systèmes, du technicien en logiciel, du programmeur et de l'analyste en procédés administratifs se situe entre 08h00 et 18h00, les employés devant être présents cependant pour ces journées entre 10h00 et 16h00.
- c) Malgré la clause 13.01 b) et d), l'horaire quotidien individuel de travail pour un poste à l'emploi de commis à l'expédition est de 13h00 à 20h30 et la période d'une (1) heure allouée pour le repas est entre 16h00 et 18h00.
- d) Malgré la clause 13.01, l'horaire quotidien individuel de travail à l'emploi d'auxiliaire en informatique est de 07h30 à 12h00 et 13h00 à 15h00.

- 13.09 Une période de repos de dix (10) minutes est accordée vers le milieu de chaque demi-journée, à un moment fixé par l'Employeur, aux employés exerçant leurs fonctions sur l'équipe de jour et aux préposés à l'enregistrement de données sur l'équipe de soir.

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé en plus du nombre d'heures régulières de travail ou en dehors de son horaire quotidien de travail est considéré comme du travail en temps supplémentaire.
- 14.02 Le taux de base utilisé pour rémunérer le travail en temps supplémentaire est déterminé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par son nombre d'heures régulières de travail.
- 14.03 Tout travail en temps supplémentaire est rémunéré à 150% du taux de base.
- 14.04 a) Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué le samedi après trois heures et demie (3½) de temps supplémentaire effectué cette journée-là est rémunéré à 200% du taux de base.
- b) Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à 200% du taux de base.
- 14.05 Nonobstant la clause 14.03, tout travail en temps supplémentaire effectué un jour de congé statutaire est rémunéré à 200% du taux de base et cela en plus de sa journée régulière.
- 14.06 L'Employeur s'efforce de répartir le travail en temps supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés.
- 14.07 L'employé qui effectue du travail en temps supplémentaire, pour une période de plus de trois (3) heures continues, précédant immédiatement ou suivant immédiatement son horaire quotidien, reçoit un montant de 5,50\$ pour son repas pour la première année de la convention collective et 6,00\$ pour la deuxième année de la convention collective.

- 14.08
1. L'Employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de la plus petite unité organisationnelle (dans l'ordre: section, secteur, service), parmi les employés qualifiés pour effectuer le travail requis en temps supplémentaire et selon leur disponibilité.
 2. Dans le cas où aucun employé dans une unité organisationnelle n'est consentant pour faire du temps supplémentaire, l'Employeur désigne parmi ceux-ci l'employé qualifié pour faire le travail requis en temps supplémentaire, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
 3. Toutefois, l'employé ayant une raison valable à fournir à l'Employeur est excusé par celui-ci d'effectuer du travail en temps supplémentaire.
- 14.09
- Un employé ayant quitté son poste, au terme de son horaire quotidien, sans avoir été informé avant son départ qu'il doit revenir effectuer du travail en temps supplémentaire, reçoit pour le travail effectué en temps supplémentaire, un minimum de trois (3) heures à 150% ou 200% du taux de base, selon le cas.
- 14.10
- Nonobstant la clause 14.09, l'employé qui a été informé d'avance qu'il doit revenir pour effectuer du travail en temps supplémentaire le samedi, le dimanche, un jour de congé statutaire, reçoit une rémunération d'au minimum trois (3) heures au taux et demi de son salaire régulier ou une rémunération selon les dispositions du présent article, le plus avantageux des deux s'appliquant.
- 14.11
- Nonobstant la clause 14.04, pour les employés concernés par la clause 13.03 b), tout travail effectué le dimanche et en sus du nombre d'heures régulières de travail (moins les congés statutaires, s'il y a lieu), est considéré comme du travail en temps supplémentaire et rémunéré à 200% du taux de base.
- 14.12
- Sur demande de l'employé, l'Employeur accorde une période de temps libre équivalente au taux de rémunération applicable pour compenser les heures effectuées en temps supplémentaire. Le congé doit se prendre dans un délai raisonnable à une date convenant mutuellement à l'employé et à son supérieur immédiat.
- Toutefois, un employé ne peut se prévaloir de cette disposition pour bénéficier d'un congé excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 15 - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 Les congés statutaires suivants sont chômés et payés à l'employé qui a complété deux (2) mois de service continu et qui est présent au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé statutaire, à moins qu'il puisse prouver que son absence est due à une raison hors de son contrôle:
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le lundi de Pâques
 - La Fête de Dollard
 - La St-Jean Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâces
 - La journée précédant le Jour de Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain du Jour de Noël
 - La journée précédant le Jour de l'An
- 15.02 Les congés statutaires sont observés la journée occurrente à moins que les gouvernements Provincial et Fédéral fixent une autre journée. Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent changer la date d'observation de l'un ou l'autre de ces congés pour un autre jour ouvrable.
- 15.03 Si l'un des congés statutaires mentionnés à la clause 15.01 coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est reporté au premier jour ouvrable suivant ou à tout autre jour ouvrable du consentement écrit des parties.
- 15.04 Un congé statutaire n'est pas payé à un employé absent pour maladie depuis plus de quinze (15) semaines consécutives ou à une employée absente pour cause de grossesse. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie, l'Employeur ne paie que la différence entre le montant versé par l'assurance-salaire et le paiement normal du congé statutaire.
- 15.05 Si un congé statutaire se situe à l'intérieur de la période de vacances d'un employé, le congé statutaire peut être déplacé à la journée du choix de l'employé après entente avec son supérieur immédiat.

- 15.06 Pour les employés concernés par les clauses 13.02 à 13.07 et 13.09, les congés statutaires sont payés sur la base de 1/5 ou 1/10 de leur salaire hebdomadaire régulier et de leurs heures régulières de la semaine.

ARTICLE 16 - FRAIS DE DEPLACEMENT

- 16.01 L'employé appelé à se déplacer à l'extérieur de l'établissement dans l'exercice de ses fonctions a droit au remboursement des frais autorisés et encourus, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

- 17.01 Un permis d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint et ce, à compter du jour du décès.
- 17.02 Un permis d'absence de trois (3) jours, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- 17.03 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé à l'occasion du décès de son beau-frère, sa belle-soeur, son grand-père ou sa grand-mère, soit le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 17.04 Un permis d'absence d'un (1) jour, sans perte de rémunération, est accordé à un employé le jour de la naissance ou de l'adoption de son enfant et lors du mariage de l'employé s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 17.05 L'Employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 17.06 Un employé légalement tenu d'agir comme juré, reçoit de l'Employeur, pendant la durée de son terme, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et le salaire régulier qu'il aurait reçu pour les jours normalement travaillés.

Dans ce cas, l'employé doit aviser l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de sa sélection comme juré.

Pour être éligible au paiement prévu à la présente clause, l'employé doit exhiber à l'Employeur le document de la Cour établissant la durée de son terme et les indemnités reçues.

- 17.07 Un congé de maternité sans solde est accordé à l'employée pour une période de neuf (9) mois, à la condition qu'elle fournisse à l'Employeur un certificat attestant la grossesse. Ce congé débute au moment déterminé par l'employée. Cependant, ledit congé peut être de douze (12) mois à la condition que les trois (3) mois supplémentaires soient pris avant la date prévue de l'accouchement. Malgré ce qui précède, un tel congé de maternité peut être extensionné après entente entre les parties. Si l'employée ne revient pas au travail à la date prévue pour son retour de congé de maternité ou de ses prolongations, elle est alors réputée avoir démissionné, à moins qu'elle ne fournisse à l'Employeur un certificat médical attestant de son incapacité pour raison de santé, auquel cas elle se conforme aux dispositions des clauses 17.08 b) et 17.09.
- 17.08 a) L'employée visée par la clause 17.07 doit aviser l'Employeur au moins un (1) mois avant la fin de son congé de son intention de revenir au travail.
- b) Il est toutefois entendu qu'une employée qui serait incapable de revenir au travail pour des raisons d'ordre médical, à la fin de son congé ou de ses prolongations, a droit à une autorisation d'absence pour maladie sujet aux dispositions de la clause 20.04.
- 17.09 Les seuls bénéficiaires auxquels l'employée a droit au cours d'un tel congé de maternité ou de ses prolongations sont ceux relatifs aux bénéficiaires d'assurance-collective et au régime de retraite, dans la mesure où l'assureur y consent, et les coûts sont partagés entre l'Employeur et l'employée de la même façon que si elle était au travail.
- 17.10 Un congé sans solde est accordé à l'employé, pour une période maximum de treize (13) semaines, à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit faire la preuve d'une telle adoption.
- Cette disposition ne s'applique qu'à un (1) seul des deux conjoints dans les cas où les deux (2) conjoints sont membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 18 - PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- 18.01 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 17h00 et 24h00 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0,27\$ l'heure pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.
- 18.02 L'employé dont la moitié ou plus de son horaire quotidien individuel se situe entre 00h00 et 08h30 a droit pour chaque heure travaillée, à une prime de 0,34\$ l'heure pourvu que le travail effectué ne soit pas rémunéré au taux de surtemps.
- 18.03 Les primes prévues aux clauses 18.01 et 18.02 sont également payables pour chaque heure comprise à l'intérieur de l'horaire quotidien individuel d'un employé, comme si celui-ci était au travail, et ce, lors des vacances annuelles, des jours de congé statutaire, des absences-maladie.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

- 19.01 La durée de service continu d'un employé chez l'Employeur, en vue de déterminer le nombre de semaines de vacances annuelles auxquelles il a droit, est calculée au 1er mai de chaque année.
- 19.02 L'employé ayant moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale des vacances annuelles excède deux (2) semaines.
- 19.03 L'employé ayant un (1) an ou plus et moins de quatre (4) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de deux (2) semaines.
- 19.04 L'employé ayant quatre (4) ans ou plus et moins de dix (10) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- 19.05 L'employé ayant dix (10) ans ou plus et moins de dix-neuf (19) ans de service continu chez l'Employeur a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de quatre (4) semaines.

- 19.06 L'employé ayant dix-neuf (19) ans ou plus et moins de vingt-huit (28) ans de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de cinq (5) semaines.
- 19.07 L'employé ayant vingt-huit (28) ans ou plus de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée minimale de six (6) semaines.
- 19.08 Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé reçoit une rémunération de vacances égale à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours ou son salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances, le plus avantageux des deux s'appliquent. Dans le cas où une personne est absente pour quelque raison que ce soit pour une période excédant deux (2) mois, cet employé n'aura droit qu'au paiement de ses vacances en fonction du pourcentage mentionné ci-dessus seulement.
- Cependant, si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois, quatre, cinq ou six fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- 19.09 Le choix de la date des vacances annuelles se fait en tenant compte des exigences de l'Employeur et de l'ancienneté des employés.
- 19.10 Si un employé acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci aura droit de prendre, à compter de cette date, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1er mai suivant.

ARTICLE 20 - CONGES DE MALADIE

- 20.01 a) Tout employé qui a complété trois (3) mois de service continu au 7 juin de l'année en cours reçoit un crédit de cinq (5) jours de congés de maladie pour l'année de convention en cours, payables au taux de salaire applicable à son poste régulier, au moment de leur utilisation.

- b) Tout employé qui complète trois (3) mois de service continu entre le 7 juin et le 6 juin de l'année en cours reçoit, à la date à laquelle il complète trois (3) mois de service continu, un crédit maximum de cinq (5) jours de congés de maladie dont le nombre est établi à raison de un (1) jour par dix (10) semaines de calendrier comprises entre la date à laquelle il a complété trois (3) mois de service continu et le 6 juin de l'année en cours. Ces jours de congés de maladie sont payables de la façon prévue au paragraphe a) ci-avant.
- c) Ne tenant pas compte des dispositions de paiement prévues au paragraphe a) ci-avant, l'Employeur accordera, entre le 20 juin et le 30 juin de l'année subséquente, à chaque employé, comme prime d'assiduité, un montant égal à 100% des congés de maladie non utilisés au 6 juin de l'année en cours, au taux de salaire applicable à son poste régulier, à cette dernière date.
- d) L'employé qui quitte la compagnie se voit rembourser les crédits-maladie auxquels il avait droit et qui étaient non utilisés et ce, au prorata du nombre de semaines travaillées depuis le 7 juin précédant son départ, c'est-à-dire une (1) journée par dix (10) semaines moins ceux utilisés.
- 20.02 Les congés de maladie auxquels a droit un employé peuvent être utilisés par ce dernier, pour des motifs autres que la maladie, à la condition qu'il en ait informé son supérieur immédiat au moins la veille.
- 20.03 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, l'employé est tenu d'informer verbalement de son absence, le centre médical de l'Employeur au début de son horaire quotidien de travail ou au moment de son départ de son poste de travail, à moins d'incapacité.
- b) L'employé disposé à reprendre le travail à la suite d'une absence, par maladie ou accident, de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, doit se présenter au centre médical de l'Employeur avant de débiter son horaire quotidien, le jour de son retour au travail. Toutefois, un employé qui s'est ainsi absenté doit faire connaître à l'Employeur dans la mesure du possible son intention de reprendre le travail au moins la veille de son retour.
- 20.04 a) Dans le cas de maladie ou d'accident, ou de retour au travail à la suite de maladie ou d'accident, l'employé peut être tenu de produire un certificat médical ou se soumettre à un examen médical chez un médecin désigné par l'Employeur, lequel méde-

cin est autorisé à faire rapport au centre médical de l'Employeur. Les heures régulières de travail perdues en vue de se soumettre à un examen médical, requis par l'Employeur, sont payées par ce dernier.

- b) Dans le cas où l'Employeur exige un examen qui comporte des honoraires professionnels non payés par la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec, ces honoraires sont payés par l'Employeur.

20.05 Vu que l'Employeur opère dans l'industrie de l'alimentation, les employés identifiés comme "manipulateurs d'aliments" par l'Employeur, compte tenu des législations existantes, doivent, sous peine de mesure disciplinaire, se soumettre aux examens médicaux périodiques dont le contenu et la fréquence doivent se conformer aux exigences des organismes gouvernementaux et/ou para-gouvernementaux.

20.06 Tout employé, identifié comme "manipulateurs d'aliments" par l'Employeur, compte tenu des législations existantes et souffrant de maladie de peau ou de toute autre maladie pouvant contaminer les produits, doit se présenter au centre médical de l'Employeur dans les plus brefs délais. Sur production d'une autorisation écrite du centre médical, l'employé peut reprendre le plein exercice de ses fonctions à la date prévue sur ledit document. Pendant la période durant laquelle l'employé ne peut exercer pleinement ses fonctions, l'Employeur l'affectera à des fonctions ne le mettant pas en contact direct avec les aliments, si les besoins opérationnels le permettent, ou le considérera comme malade, les autres clauses du présent article s'appliquant. Dans un tel cas, le délai de carence de l'indemnité hebdomadaire ne sera pas déduit du crédit de congé de maladie de l'employé concerné.

20.07 L'Employeur et le Syndicat conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires et raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité des employés dans leurs lieux de travail et durant leurs heures de travail.

ARTICLE 21 - REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES

21.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention, le régime d'assurance-collective et de régime supplémentaire de rentes actuellement en vigueur aux conditions existantes. Advenant le cas que l'Employeur décide de changer ou renouveler les régimes existants, il rencontrera le Syndicat pour en discuter.

Toutefois, en ce qui concerne le régime supplémentaire de rentes, l'Employeur s'engage à transmettre, au Comité de retraite, les demandes que le Syndicat pourra faire parvenir, afin qu'une réponse soit fournie dans les plus brefs délais.

ARTICLE 22 - PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 22.01 L'Employeur reconnaît et favorise le perfectionnement professionnel de ses employés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans l'exercice de leurs fonctions ou de fonctions régies par cette convention. De ce fait, l'Employeur s'engage à rembourser, conformément aux politiques établies, aux employés qui suivent des cours, suivant les besoins de l'Employeur et sur l'approbation de celui-ci, les frais encourus par ces derniers.
- 22.02 L'Employeur fournit aux employés qui le désirent des services, eu égard à l'orientation professionnelle, perfectionnement personnel et formation professionnelle.
- 22.03 Aux fins du présent article, un employé peut obtenir un congé sans solde de l'Employeur en tenant compte des besoins de l'Employeur et sur l'approbation de celui-ci.
- 22.04 Lorsqu'un congé sans solde est accordé à un employé, copie de l'entente prise avec l'employé est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 23 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 23.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir le comité désigné sous le nom de "Comité de Relations de Travail" qui sera composé d'un maximum de quatre (4) représentants pour chacune des parties, dont deux (2) représentants permanents.
- 23.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème, relié à l'application et à l'administration de la convention, autre qu'un problème faisant l'objet d'un grief et à formuler des recommandations pertinentes aux parties.
- Toutefois, en certaines circonstances, et suivant l'accord des parties, le rôle du comité peut être décisionnel.

- 23.03 Ce comité se réunit au moins mensuellement ou sur demande de l'une ou l'autre des parties et adopte toute procédure qu'il juge opportun pour sa régie interne.
- 23.04 Des comités "ad hoc" peuvent être constitués selon les besoins et l'accord des parties, celles-ci pouvant en déterminer le mode de fonctionnement, le rôle, la constitution et le mandat.

ARTICLE 24 - AUTOMATION ET TRAVAUX A FORFAIT

- 24.01 Si l'Employeur procède à des changements majeurs au sein de l'organisation, causés par une technologie nouvelle, ou s'il attribue à forfait des travaux présentement exécutés par les employés régis par la convention et que ces décisions éliminent certains postes, il s'engage à en informer le Syndicat au moins soixante (60) jours avant la mise en application de telles décisions et à consulter ce dernier sur les meilleures solutions possibles aux problèmes pouvant en résulter.
- Avant de recruter sur le marché extérieur, l'Employeur considérera les employés actuels pour tout emploi créé par de tels changements.
- 24.02 L'employé, dont le poste est aboli, en est informé au moins cinq (5) semaines avant la date à laquelle cette décision est effective. Il peut alors, soit se prévaloir des dispositions de la clause 8.10, soit quitter volontairement son emploi à la date à laquelle son poste sera effectivement aboli. Sa décision doit toutefois être communiquée à l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a été informé de l'abolition de son poste.
- 24.03 L'employé qui décide de quitter volontairement son emploi, dans le cadre du présent article, bénéficie d'un permis d'absence avec solde de cinq (5) jours ouvrables pris au cours de la période de quatre (4) semaines précédant la date de l'abolition effective de son poste. Il reçoit, de plus, dans les trois (3) mois suivant la date de l'abolition effective de son poste, un montant équivalent à un (1) semaine de salaire par année d'ancienneté, au taux de salaire dont il bénéficie à cette date.
- Cependant, l'employé s'il le désire, peut être inscrit sur la liste de rappel. Dans un tel cas, l'indemnité de séparation sera payable hebdomadairement à compter de la douzième (12e) semaine de mise à pied jusqu'à concurrence du nombre de semaines auxquelles il a droit ou jusqu'à son rappel, la plus courte période des deux éventualités.

ARTICLE 25 - ECRANS CATHODIQUES

- 25.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un comité conjoint est formé dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, lequel comité a pour mandat d'étudier les conditions dans lesquelles s'effectue le travail sur les écrans cathodiques.
- 25.02 Ce comité est composé de deux (2) personnes choisies par l'Employeur et de deux (2) personnes choisies par le Syndicat.
- 25.03 Les membres du comité se réunissent sur convocation d'au moins deux (2) jours à l'avance par l'une ou l'autre des parties; la réunion ainsi convoquée se tient dans les locaux de l'Employeur pendant les heures de travail; il est entendu que les employés peuvent alors s'absenter de leur travail sans perte de salaire.
- 25.04 L'Employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour se conformer aux recommandations du comité.
- 25.05 L'employé qui travaille régulièrement sur les écrans cathodiques a droit à un examen de la vue par un professionnel reconnu de son choix et ce, une (1) fois par année. Cet examen est aux frais de l'Employeur et se fait pendant les heures de travail sans perte de salaire pour l'employé.
- Si à la suite d'un examen de la vue et sur recommandation d'un professionnel de la vue, il s'avère nécessaire pour l'employé de porter des verres optiques spéciaux reliés au travail à exécuter sur les écrans cathodiques, le coût de ces verres spéciaux sera à la charge de l'Employeur.
- 25.06 L'employée enceinte peut, sur avis de son médecin, demander une autre affectation de travail pendant la durée de sa grossesse. Si l'Employeur ne peut satisfaire à cette demande ou si telle affectation entraîne pour l'employée une baisse de rémunération, celle-ci peut alors cesser de travailler, auquel cas elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.08 b) et 17.09 de la convention. Cependant, le congé de maternité est alors réputé commencé huit (8) semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE 26 - ANNEXES

- 26.01 Les salaires qui sont payés aux employés régis par cette convention sont ceux indiqués à l'annexe "A" de la présente.
- 26.02 L'employé qui n'a pas atteint le maximum de sa classe progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date d'anniversaire.
- 26.03 a) Dans les cas de promotion ou de reclassification:
- a) L'employé reçoit le salaire suivant:
1. le taux minimum de sa nouvelle classe d'emploi, ou
 2. son taux de salaire horaire actuel majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon dans son échelle actuelle multiplié par le prorata du nombre de mois écoulé (maximum 12) depuis sa dernière révision ou depuis son accession à l'emploi, et majoré de la valeur de l'écart entre le minimum et le premier échelon de sa nouvelle échelle. Ce montant est arrondi à l'échelon immédiatement supérieur dans sa nouvelle échelle sans toutefois dépasser le maximum ou,
 3. son taux de salaire actuel.
- Le plus avantageux des trois (3) s'appliquant.
- b) La date d'anniversaire de l'employé coïncide avec la date d'entrée en fonctions dans le poste.
- b) Dans le cas de mutation, l'employé reçoit le même salaire avec la même date d'anniversaire si la mutation a lieu à l'intérieur de la même catégorie.
- Si la mutation a lieu d'une catégorie à une autre, la date d'anniversaire devient celle où l'employé débute dans son nouveau poste, dans la nouvelle catégorie.
- 26.04 L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe supérieure reçoit le taux de salaire de remplacement chaque fois qu'il remplace à ce poste pour une journée ou plus. Il sera alors assigné temporairement à ce poste et son salaire sera fixé comme suit: L'employé est placé sur l'échelon de la nouvelle classe immédiatement supérieur à son salaire ac-

tuel majoré du pourcentage suivant: le pourcentage moyen entre deux échelons de sa classe actuelle. Il ne peut recevoir moins que le minimum de sa nouvelle échelle ni plus que le maximum.

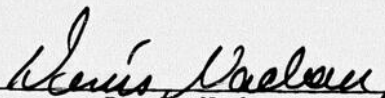
L'employé requis de remplacer un autre employé à une classe égale ou inférieure à la sienne maintient son salaire pour la durée du remplacement.

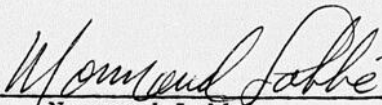
- 26.05 L'employé rétrogradé ou déplacé en vertu de l'article 8 reçoit le salaire maximum de sa nouvelle classe ou son salaire actuel si ce dernier est le moindre des deux. Toutefois, son salaire ne sera pas réduit si la rétrogradation ou le déplacement est attribuable à un changement technologique prévu à l'article 24.
- 26.06 Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention font partie intégrante de la convention collective.

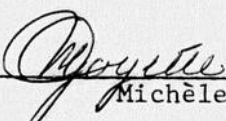
ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 Cette convention est d'une durée de deux (2) ans. Elle prend effet à compter du 7 juin 1983 et demeure en vigueur jusqu'au 6 juin 1985.
- 27.02 Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou bien jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.
- 27.03 Signé à Ste-Marie de Beauce, ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57 -
U.I.E.P.B. (CTC-FTQ)

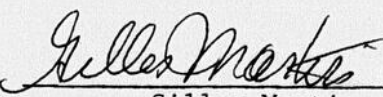

Denis Nadeau

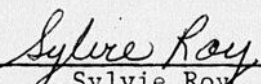

Normand Labbé

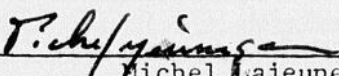

Michèle Goyette


Diane Leclerc


Denis Pelchat

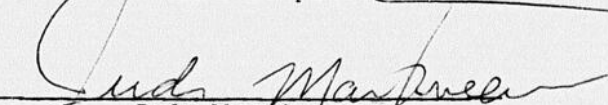

Gilles Martin

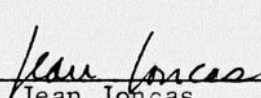

Sylvie Roy

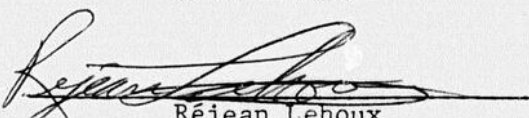

Michel Lajeunesse

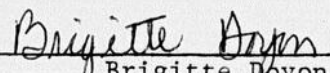
CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE


Michel Dompierre


Jude Martineau


Jean Joncas


Réjean Lehoux


Brigitte Doyon

ANNEXE "A"1. CLASSIFICATION DES EMPLOISCATEGORIE IClasse 1

- Commis à la facturation
- Commis aux commandes
- Commis au contrôle des lots
- Commis à l'entrepôt
- Commis à la conciliation inventaire
- Préposé à l'enregistrement des données
- Auxiliaire en informatique
- Courrieriste
- * Commis à la comptabilité analytique
- * Auxiliaire à l'informatique
- * Préposé aux commandes

Classe 2

- Commis-secouriste à la clinique médicale
- Préposé aux entrées et sorties (c.à r.)
- Commis à l'expédition
- Préposé au fichier-client
- Commis au paiement des factures
- Commis au transport
- Commis à la fabrication
- Commis au kardex
- Commis à la vérification des rapports-vendeurs
- Commis à la photocopie et aux articles de bureau
- Préposé aux entrées et sorties (paie)
- Préposé au contrôle des entrées et sorties
- Commis à l'administration - 2
- Commis au personnel
- Commis aux avantages sociaux
- Secrétaire au service des achats
- Préposé au magasin - 2
- Secouriste
- * Commis aux achats
- * Commis au R. & D. et contrôle de la qualité
- * Commis à la distribution
- * Commis à la fabrication
- Commis aux comptes à payer

Classe 3

- Secrétaire au secteur "conception-facilités"
- Secrétaire au crédit
- Secrétaire à la comptabilité générale
- Secrétaire des services de recherche et développement
- Secrétaire au service "contrôles de la production"
- Secrétaire du service des systèmes
- * Secrétaire à la production
- * Secrétaire du service du transport

Classe 4

- Commis aux rapports de contrôle
- Commis aux contrôles des coûts de production
- Commis à l'ingénierie
- Commis au secteur "entretien sanitaire et bâtisses"
- Secrétaire à la direction générale
- Secrétaire aux ventes
- Préposé au magasin - 1
- Préposé à la reprographie
- Imprimeur
- Téléphoniste-réceptionniste
- Téléphoniste-commis aux services de bureau
- Préposé principal à l'enregistrement des données
- * Réceptionniste-téléphoniste
- * Opérateur mini-ordinateur
- * Opérateur mini-ordinateur (remplacement)
- * Commis à la comptabilité analytique

Classe 5

- Préposé aux formulaires
- Préposé aux assignations de travail
- Préposé à l'encaissement des comptes à recevoir
- Commis à la section des déboursés
- Commis à la paie
- Commis à l'administration
- * Commis aux achats

Classe 6

- Agent de recouvrement
- Commis à la comptabilité générale
- Commis au prix de revient
- Préposé principal à l'encaissement des comptes à recevoir
- Céduteur
- Préposé aux comptes à recevoir
- * Préposé aux services administratifs
- * Préposé aux systèmes et méthodes
- * Répartiteur

Classe 7

Analyste au budget et prix de revient
 Technicien aux achats (matières premières)
 Technicien aux achats (production)
 Technicien à la comptabilité générale

CATEGORIE IIClasse 1

Opérateur en informatique

Classe 2

Technicien en informatique

Classe 3

Analyste en procédés administratifs

Classe 4

Analyste en informatique
 Analyste en entretien de systèmes
 Technicien en logiciel

CATEGORIE IIIClasse 1

Technicien au laboratoire de chimie
 Technicien au génie chimique
 Technicien au contrôle de la qualité (lignes)
 Technicien au contrôle de la qualité (entrepôt)
 * Technicien au contrôle de la qualité
 * Technicien en recherche et développement

Classe 2

Technologiste aux nouveaux produits
 Technologiste au laboratoire
 * Technologiste en spécifications et procédés
 Technicien en microbiologie
 Technicien à l'emballage
 * Technologiste en recherche et développement
 * Technologiste en entretien
 Technologiste en spécifications et procédés

Classe 3

Technologiste au génie mécanique

Classe 4

Technicien de projets en conception-machinerie
 Technicien de projets en électricité
 Technicien de projets en bâtiment
 Technicien de projets en mécanique et estimation technique
 Technicien de projets en instrumentation et contrôle
 Technicien aux services techniques (mécanique)
 Technicien aux services techniques (chimie)

* Postes couverts dans l'établissement de Les Aliments Vachon.

1.1 Intégration des employés de l'établissement Les Aliments Vachon, 883 Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce, à la classification des emplois et aux échelles de salaire existantes au 6 juin 1983 dans la convention régissant les employés de l'établissement Vachon, 380 Notre-Dame Nord, Ste-Marie de Beauce

Principes

- a) Aucun employé visé ne subit de diminution de salaire dû à cette intégration;
- b) L'employé est intégré à sa nouvelle classe d'emploi et à sa nouvelle échelle tel que décrit ci-dessous, à l'échelon immédiatement supérieur à son salaire régulier au 30 avril 1983;
- c) L'employé visé maintient sa date anniversaire de progression dans les échelons;
- d) Une fois intégré, l'employé bénéficie de toutes les augmentations de salaire prévues à la présente annexe;
- e) L'augmentation générale prévue à compter du 7 juin 1983 au point 4 de l'annexe "A" est rétroactive au 1er mai 1983 pour tous les employés visés au point 1.1 de l'annexe "A".

2. ECHELLES DE SALAIRE AU 7 JUIN 1983

| | Min. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <u>CATEGORIE I</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 | 236,46 | 243,81 | 252,62 | 261,43 | | | | | | | | |
| Classe 2 | 252,62 | 261,43 | 268,78 | 277,58 | 284,92 | | | | | | | |
| Classe 3 | 258,49 | 267,30 | 274,66 | 283,47 | 292,27 | | | | | | | |
| Classe 4 | 268,78 | 279,06 | 287,86 | 298,14 | 308,41 | | | | | | | |
| Classe 5 | 289,34 | 301,07 | 312,82 | 324,57 | 334,83 | 346,58 | | | | | | |
| Classe 6 | 317,22 | 328,97 | 340,71 | 350,99 | 362,74 | 374,49 | 385,97 | | | | | |
| Classe 7 | 365,68 | 381,65 | 397,47 | 413,26 | 430,50 | 447,74 | 462,11 | | | | | |
| <u>CATEGORIE II</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 (40h) | 408,55 | 428,09 | 447,63 | 467,15 | 486,70 | 506,23 | | | | | | |
| Classe 2 (36½h) | 424,67 | 442,38 | 460,08 | 486,65 | 513,20 | 539,77 | 566,32 | | | | | |
| Classe 3 (36½h) | 454,77 | 472,47 | 490,20 | 516,74 | 543,29 | 569,86 | 596,42 | | | | | |
| Classe 4 (36½h) | 488,42 | 506,12 | 523,82 | 550,38 | 576,95 | 603,51 | 630,04 | 656,62 | | | | |
| <u>CATEGORIE III</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 | 299,94 | 311,67 | 323,42 | 335,17 | 345,43 | | | | | | | |
| Classe 2 | 343,65 | 359,81 | 375,90 | 391,71 | 407,64 | 423,33 | 439,12 | | | | | |
| Classe 3 | 365,68 | 381,65 | 397,47 | 414,70 | 430,50 | 446,31 | 469,29 | 493,70 | | | | |
| Classe 4 (JUNIOR) (SENIOR) | 365,68 | 381,65 | 397,47 | 414,70 | 430,50 | 446,31 | 469,29 | 493,70 | 516,70 | 541,13 | 565,54 | 588,52 |

2.1 ECHELLES DE SALAIRE AU 7 DECEMBRE 1983

| | Min. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <u>CATEGORIE I</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 | 241,19 | 248,69 | 257,67 | 266,66 | | | | | | | | |
| Classe 2 | 257,67 | 266,66 | 274,16 | 283,13 | 290,62 | | | | | | | |
| Classe 3 | 263,66 | 272,65 | 280,15 | 289,14 | 298,12 | | | | | | | |
| Classe 4 | 274,16 | 284,64 | 293,62 | 304,10 | 314,58 | | | | | | | |
| Classe 5 | 295,13 | 307,09 | 319,07 | 331,06 | 341,53 | 353,51 | | | | | | |
| Classe 6 | 323,56 | 335,55 | 347,52 | 358,00 | 370,00 | 381,98 | 393,69 | | | | | |
| Classe 7 | 372,99 | 389,29 | 405,42 | 421,53 | 439,11 | 456,70 | 471,35 | | | | | |
| <u>CATEGORIE II</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 (40h) | 416,72 | 436,65 | 456,58 | 476,50 | 496,43 | 516,36 | | | | | | |
| Classe 2 (36½h) | 433,16 | 451,23 | 469,28 | 496,38 | 523,46 | 550,57 | 577,64 | | | | | |
| Classe 3 (36½h) | 463,88 | 481,92 | 500,00 | 527,07 | 554,16 | 581,25 | 608,35 | | | | | |
| Classe 4 (36½h) | 498,18 | 516,24 | 534,30 | 561,39 | 588,49 | 615,58 | 642,64 | 669,75 | | | | |
| <u>CATEGORIE III</u> | | | | | | | | | | | | |
| Classe 1 | 305,94 | 317,90 | 329,88 | 341,88 | 352,34 | | | | | | | |
| Classe 2 | 350,53 | 367,00 | 383,43 | 399,55 | 415,78 | 431,80 | 447,90 | | | | | |
| Classe 3 | 372,99 | 389,29 | 405,42 | 423,00 | 439,11 | 455,24 | 478,68 | 503,58 | | | | |
| Classe 4 (JUNIOR) | 372,99 | 389,29 | 405,42 | 423,00 | 439,11 | 455,24 | 478,68 | 503,58 | | | | |
| (SENIOR) | | | | | | | 478,68 | 503,58 | 527,03 | 551,95 | 576,85 | 600,29 |

3. L'intégration des employés dans les nouvelles échelles de salaire se fait au niveau de l'échelon déjà atteint dans la classification actuelle à l'échelon correspondant dans la nouvelle classification au 7 juin 1983.

Les employés hors barème bénéficient des augmentations générales de salaire prévues ci-dessous.

4. AUGMENTATIONS GENERALES

A compter du 7 juin 1983: 6% sur les salaires des employés et les salaires de l'échelle prévue au point 2 ci-dessus.

A compter du 7 décembre 1983: 2% sur les salaires des employés et les salaires de l'échelle au 7 juin 1983.

A compter du 7 juin 1984: 5% sur les salaires des employés et les salaires de l'échelle au 7 décembre 1983.

5. INDEXATION

Sur la base de l'indice des prix à la consommation, moyenne nationale, statistiques Canada 1981 = 100.

Si pour le mois de juin 1984, l'indice des prix à la consommation est supérieur de 6% à l'indice du mois de juin 1983, les échelles seront alors majorées de la différence ($x\% - 6\%$) jusqu'à concurrence de 5,00\$ par semaine dès le 7 juin 1984.

Cette clause devient inopérante après le mois de juin 1984.

6. Toutes les échelles de salaire sont sur une base de $32\frac{1}{2}$ heures, sauf les échelles de la catégorie II. Dans le cas où un employé occupe un emploi dont le nombre d'heures régulières de travail est supérieur à celui de la base de son échelle, on divise alors son taux de salaire hebdomadaire par la base de l'échelle multiplié par le nombre d'heures régulières du travail prévu pour cet emploi.

ANNEXE "B"DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES EMPLOYES TEMPORAIRES ACQUERANT LE STATUT DE REGULIER PAR SUITE DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE 3.16 a) DE LA CONVENTION

Les employés temporaires réguliers sont couverts par la convention collective sous réserve des modalités particulières qui suivent:

1. Ces employés sont considérés comme détenant des postes catégorie I, classe 1, en ce qui concerne l'application des avantages de la convention. Cependant, ils reçoivent le salaire de leur classe d'emploi dont ils occupent temporairement un poste et ce, à l'échelon tel que déterminé en vertu de la clause 26.04 de la convention.

2. La clause 19.09 est modifiée comme suit:

Le choix de la date des vacances annuelles se fait en tenant compte des exigences de l'Employeur et de l'ancienneté de ces employés entre eux.

3. La clause 7.07 d) est modifiée comme suit:

Si après avoir été mis à pied l'employé refuse de se présenter au travail ou néglige de le faire en deça de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception d'une lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue l'invitant à revenir au travail, excepté en cas de maladie; une copie de cette lettre est transmise au Syndicat. Cependant, les parties pourront s'entendre pour prolonger ce délai.

4. L'article 24 ne s'applique pas pour ces employés.

5. Le choix du poste où l'employé est affecté temporairement est fait par l'Employeur en tenant compte de ses exigences.

6. Tous les employés temporaires réguliers sont réputés disponibles pour toute affectation temporaire sous réserve des dispositions suivantes:

Les clauses 8.10 et 8.11 sont remplacées par ce qui suit:

A) Un tel employé est avisé au moins une (1) semaine avant la fin de son assignation si une nouvelle assignation lui est donnée ou non. S'il n'a pas de nouvelle assignation, il pourra alors se prévaloir de la procédure de déplacement qui est la suivante, sinon il est mis à pied:

A la fin de son affectation, l'employé temporaire régulier peut, s'il le désire, déplacer un autre employé temporaire régulier, s'il répond aux exigences requises.

1. Il doit déplacer l'employé le moins ancien parmi ceux détenant un poste d'une durée d'au moins deux (2) mois dans la classe où il désire déplacer;
2. Advenant le cas où aucun poste n'est disponible, il pourra alors déplacer l'employé le moins ancien parmi ceux détenant des postes d'une durée inférieure à deux (2) mois.

L'employé ainsi déplacé peut se prévaloir du même mécanisme.

- B) Il devra toutefois faire connaître son choix à l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables après avoir été avisé qu'il n'a pas de nouvelle assignation.
 - C) En aucun temps, un employé visé par cette annexe ne pourra déplacer un employé affecté de façon régulière sur un poste et ce, même si ce dernier n'a pas complété sa période de probation.
7. L'employé temporaire régulier se doit de terminer son affectation avant de pouvoir obtenir toute autre affectation en fonction de son ancienneté.

8. Retour au travail

Lorsqu'il est nécessaire de faire des retours au travail, la procédure de rappel est la suivante:

Le poste est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux dont les qualifications correspondent le plus adéquatement aux exigences requises.

Les rappels au travail se font par téléphone en présence d'un délégué syndical. L'employé rappelé doit alors confirmer son acceptation dans les deux (2) jours ouvrables suivants, sinon c'est le suivant qui est rappelé selon la même procédure.

ANNEXE "C"DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LE PASSAGE DU GRADE JUNIOR A SENIOR DANS LE CAS DES TECHNICIENS DE LA CLASSE 4, CATEGORIE III

1. Que le mode de passage du grade junior à senior soit le suivant:
 - a) L'employé devra avoir acquis l'échelon 5 comme junior pour être éligible à l'examen pour le grade senior.
 - b) L'employé qui le désire devra faire une demande écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa date de révision salariale annuelle pour se présenter à l'examen du grade senior. La demande écrite sera transmise au supérieur immédiat avec copie à la direction du personnel.
 - c) Pour se qualifier, l'employé devra se présenter et réussir les examens préparés à cet effet.
2. Que le salaire de l'employé qui a réussi l'examen sera le salaire de l'échelon du grade senior correspondant à son salaire actuel. Cependant, l'employé bénéficiera d'un échelon supplémentaire si c'est la première fois qu'il se présente à l'examen.
3. Que l'augmentation de salaire s'il y a lieu soit rétroactive à la date où il est devenu éligible pour se présenter à l'examen.
4. Qu'un technicien de grade senior qui désire être muté sur une autre fonction au grade senior lors d'ouverture d'emploi, devra réussir l'examen de senior dans la fonction visée.
5. Que, pour les fins de l'application de la clause 26.02, le maximum de sa classe dont il est mentionné, est le maximum de son grade actuel.
6. Que l'employé qui échoue à l'examen de qualification comme senior, pourra faire une nouvelle demande à sa date de révision salariale annuelle suivante.

ANNEXE "D"

LISTE D'ANCIENNETE EN DATE DU 1er NOVEMBRE 1983

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|----------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 53004 | Morin, François | 26-09-44 | 39 | 01 | 06 | - | - | - | 39 | 01 | 06 |
| 53056 | Marcoux, Maurice | 20-05-52 | 31 | 05 | 12 | - | - | - | 31 | 05 | 12 |
| 53074 | Lachance, Thérèse | 04-12-52 | 30 | 10 | 28 | - | - | - | 30 | 10 | 28 |
| 40318 | Jacques, Richard | 13-07-55 | - | - | - | 28 | 03 | 19 | 28 | 03 | 19 |
| 50883 | Morin, Léo-Paul | 15-03-57 | 26 | 07 | 17 | - | - | - | 26 | 07 | 17 |
| 53104 | Turmel, Gaétan | 11-05-60 | 23 | 05 | 21 | - | - | - | 23 | 05 | 21 |
| 50644 | Bêty, Fernand | 07-09-60 | 23 | 01 | 25 | - | - | - | 23 | 01 | 25 |
| 40303 | Bilodeau, Jacques | 29-01-62 | - | - | - | 21 | 09 | 03 | 21 | 09 | 03 |
| 53085 | Laliberté, Gisèle | 10-09-62 | 21 | 01 | 22 | - | - | - | 21 | 01 | 22 |
| 50395 | Berthiaume, Huguette | 06-07-64 | 19 | 03 | 26 | - | - | - | 19 | 03 | 26 |
| 50958 | Jacques, Gilles | 07-09-65 | 18 | 01 | 25 | - | - | - | 18 | 01 | 25 |
| 40315 | Ferland, Charlotte | 21-10-65 | - | - | - | 18 | 0 | 11 | 18 | 0 | 11 |
| 40418 | Boivin, Thérèse | 24-01-66 | - | - | - | 17 | 09 | 08 | 17 | 09 | 08 |
| 53113 | Audet, Simonne | 21-03-66 | 17 | 07 | 11 | - | - | - | 17 | 07 | 11 |
| 50704 | Perreault, Gaétan | 06-09-66 | 17 | 01 | 26 | - | - | - | 17 | 01 | 26 |
| 50349 | Poulin, Adrien | 12-10-66 | 17 | 0 | 20 | - | - | - | 17 | 0 | 20 |
| 53089 | Châteauneuf, Lionel | 28-02-68 | 15 | 08 | 04 | - | - | - | 15 | 08 | 04 |
| 50887 | Labbé, Normand | 10-06-68 | 15 | 04 | 22 | - | - | - | 15 | 04 | 22 |
| 50223 | Bonneville, Lise | 28-08-68 | 15 | 02 | 04 | - | - | - | 15 | 02 | 04 |
| 50876 | Giguère, Michel | 08-09-69 | 14 | 01 | 24 | - | - | - | 14 | 01 | 24 |

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 50801 | Châteauneuf, Gérald | 14-01-70 | 13 | 09 | 18 | - | - | - | 13 | 09 | 18 |
| 53092 | Bilodeau, Céline | 31-05-71 | 12 | 05 | 01 | - | - | - | 12 | 05 | 01 |
| 40419 | Breton, Carol | 20-09-71 | - | - | - | 12 | 01 | 12 | 12 | 01 | 12 |
| 53063 | Morin, Jean-Yves | 08-11-71 | 11 | 11 | 24 | - | - | - | 11 | 11 | 24 |
| 53122 | Lévesque, Adrien | 05-01-72 | 11 | 09 | 27 | - | - | - | 11 | 09 | 27 |
| 53178 | Hottote, René | 01-02-72 | 11 | 09 | 0 | - | - | - | 11 | 09 | 0 |
| 53093 | Sirois, Gabriel | 09-02-72 | 11 | 08 | 23 | - | - | - | 11 | 08 | 23 |
| 53140 | Lagrange, Louise | 15-02-72 | 11 | 08 | 17 | - | - | - | 11 | 08 | 17 |
| 50025 | Giguère, Yvon | 05-04-72 | 11 | 06 | 27 | - | - | - | 11 | 06 | 27 |
| 53109 | Lehoux, Raymonde | 17-04-72 | 11 | 06 | 15 | - | - | - | 11 | 06 | 15 |
| 53119 | Poulin S., Martine | 05-06-72 | 11 | 04 | 27 | - | - | - | 11 | 04 | 27 |
| 40321 | Giguère, Marie-France | 01-11-72 | - | - | - | 11 | 0 | 0 | 11 | 0 | 0 |
| 53187 | Longchamps, Martine | 26-06-73 | 10 | 04 | 06 | - | - | - | 10 | 04 | 06 |
| 53123 | Langevin, Diane | 27-08-73 | 10 | 02 | 05 | - | - | - | 10 | 02 | 05 |
| 50417 | St-Pierre, Yvon | 04-09-73 | 10 | 01 | 28 | - | - | - | 10 | 01 | 28 |
| 53127 | Roy, Roland | 04-09-73 | 10 | 01 | 28 | - | - | - | 10 | 01 | 28 |
| 40320 | Bélanger, Rachelle | 07-11-73 | - | - | - | 09 | 11 | 25 | 09 | 11 | 25 |
| 40420 | Giguère, Denis | 25-02-74 | - | - | - | 09 | 08 | 07 | 09 | 08 | 07 |
| 53059 | Simard, Blandine | 08-04-74 | 09 | 06 | 24 | - | - | - | 09 | 06 | 24 |
| 53138 | Boily, Diane | 08-04-74 | 09 | 06 | 24 | - | - | - | 09 | 06 | 24 |
| 53026 | Beaudoin, Jocelyne | 20-05-74 | 09 | 05 | 12 | - | - | - | 09 | 05 | 12 |
| 53151 | Duclos, Louiselle | 12-08-74 | 09 | 02 | 20 | - | - | - | 09 | 02 | 20 |
| 50962 | Giguère, Anne-Marie | 03-09-74 | 09 | 01 | 29 | - | - | - | 09 | 01 | 29 |
| 53193 | Lambert, Renée | 09-09-74 | 09 | 01 | 23 | - | - | - | 09 | 01 | 23 |
| 53194 | Vachon, Lise | 16-09-74 | 09 | 01 | 16 | - | - | - | 09 | 01 | 16 |
| 53198 | Voyer, Denise | 11-11-74 | 08 | 11 | 21 | - | - | - | 08 | 11 | 21 |
| 53207 | Boily, Marguerite | 16-12-74 | 08 | 10 | 16 | - | - | - | 08 | 10 | 16 |

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|---------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 53209 | Fecteau, Hélène | 23-12-74 | 08 | 10 | 09 | - | - | - | 08 | 10 | 09 |
| 53208 | Labbé, Jeanne | 06-01-75 | 08 | 09 | 26 | - | - | - | 08 | 09 | 26 |
| 51030 | Corriveau, Jean | 01-04-75 | 08 | 07 | 0 | - | - | - | 08 | 07 | 0 |
| 53096 | Fortier, Yvon | 12-05-75 | 08 | 05 | 20 | - | - | - | 08 | 05 | 20 |
| 53172 | Beaudoin, Denis | 10-07-75 | 08 | 03 | 22 | - | - | - | 08 | 03 | 22 |
| 53242 | Lajoie, Madeleine | 18-08-75 | 08 | 02 | 14 | - | - | - | 08 | 02 | 14 |
| 53080 | Giguère D., Lise | 26-08-75 | 08 | 02 | 06 | - | - | - | 08 | 02 | 06 |
| 53099 | Lamarre, Jacques | 14-10-75 | 08 | 0 | 18 | - | - | - | 08 | 0 | 18 |
| 53220 | Kelly T., Louise | 03-11-75 | 07 | 11 | 29 | - | - | - | 07 | 11 | 29 |
| 40573 | Audet, Carmen | 17-11-75 | - | - | - | 07 | 11 | 15 | 07 | 11 | 15 |
| 51152 | Laplante, Lynda | 18-11-75 | 07 | 11 | 14 | - | - | - | 07 | 11 | 14 |
| 51221 | Giguère, Danielle | 01-12-75 | 07 | 11 | 0 | - | - | - | 07 | 11 | 0 |
| 53237 | Blouin, Denis | 05-01-76 | 07 | 09 | 27 | - | - | - | 07 | 09 | 27 |
| 53249 | Turmel, Thérèse | 01-03-76 | 07 | 08 | 0 | - | - | - | 07 | 08 | 0 |
| 40428 | Gagné, Suzanne | 01-03-76 | - | - | - | 07 | 08 | 0 | 07 | 08 | 0 |
| 40309 | Gosselin, Danyelle | 22-03-76 | - | - | - | 07 | 07 | 10 | 07 | 07 | 10 |
| 40302 | Morel, Diane B. | 12-04-76 | - | - | - | 07 | 06 | 20 | 07 | 06 | 20 |
| 53222 | Turgeon, Adrien | 24-05-76 | 07 | 05 | 08 | - | - | - | 07 | 05 | 08 |
| 53248 | Routhier, Micheline | 28-06-76 | 07 | 04 | 04 | - | - | - | 07 | 04 | 04 |
| 40496 | Chassé, Julie | 26-07-76 | - | - | - | 07 | 03 | 06 | 07 | 03 | 06 |
| 53095 | Dostie, Dominique | 30-08-76 | 07 | 02 | 02 | - | - | - | 07 | 02 | 02 |
| 51106 | Nadeau, Denis | 20-09-76 | 07 | 01 | 12 | - | - | - | 07 | 01 | 12 |
| 53265 | Michaud, Laurent | 04-10-76 | 07 | 0 | 28 | - | - | - | 07 | 0 | 28 |
| 53267 | Royer, Huguette | 04-10-76 | 07 | 0 | 28 | - | - | - | 07 | 0 | 28 |
| 53276 | Boily, Renée | 01-11-76 | 07 | 0 | 0 | - | - | - | 07 | 0 | 0 |
| 53278 | Vachon, Daniel | 01-11-76 | 07 | 0 | 0 | - | - | - | 07 | 0 | 0 |

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 53286 | Roberge, Réjean | 29-11-76 | 06 | 11 | 03 | - | - | - | 06 | 11 | 03 |
| 50385 | Cliche, Gaétane | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 51126 | Faucher, Sylvie | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 53288 | Cliche, Lisette | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 53289 | Perreault, Fabienne | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 53290 | Laterreur T., Ginette | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 53291 | Leclerc, Diane | 06-12-76 | 06 | 10 | 26 | - | - | - | 06 | 10 | 26 |
| 53171 | St-Hilaire, Christine | 02-05-77 | 06 | 05 | 30 | - | - | - | 06 | 05 | 30 |
| 53277 | Labrecque, Micheline | 02-05-77 | 06 | 05 | 30 | - | - | - | 06 | 05 | 30 |
| 53097 | Thibault, Denis | 19-05-77 | 06 | 05 | 13 | - | - | - | 06 | 05 | 13 |
| 53020 | Lehoux, Doris | 23-05-77 | 06 | 05 | 09 | - | - | - | 06 | 05 | 09 |
| 40594 | Roy, Sylvie | 24-05-77 | - | - | - | 06 | 05 | 08 | 06 | 05 | 08 |
| 53107 | Roy, Suzanne | 30-05-77 | 06 | 05 | 02 | - | - | - | 06 | 05 | 02 |
| 53268 | Drouin, Diane | 14-06-77 | 06 | 04 | 18 | - | - | - | 06 | 04 | 18 |
| 50408 | Leclerc, Diane C. | 29-06-77 | 06 | 04 | 03 | - | - | - | 06 | 04 | 03 |
| 53257 | Demers, Roger | 18-07-77 | 06 | 03 | 14 | - | - | - | 06 | 03 | 14 |
| 53295 | Labbé, Gaétane | 01-08-77 | 06 | 03 | 0 | - | - | - | 06 | 03 | 0 |
| 40650 | Lehoux, Lucille | 08-08-77 | - | - | - | 06 | 02 | 24 | 06 | 02 | 24 |
| 53205 | Dubosq, Carole | 06-09-77 | 06 | 01 | 26 | - | - | - | 06 | 01 | 26 |
| 53245 | Simard, Chantal | 14-12-77 | 05 | 10 | 18 | - | - | - | 05 | 10 | 18 |
| 40659 | Gilbert, Paulette | 04-01-78 | - | - | - | 05 | 09 | 28 | 05 | 09 | 28 |
| 53126 | Poulin, Jacinthe | 06-03-78 | 05 | 07 | 26 | - | - | - | 05 | 07 | 26 |
| 40681 | Carrier, Claire | 24-04-78 | - | - | - | 05 | 06 | 08 | 05 | 06 | 08 |
| 40377 | Pomerleau, Bruno | 22-03-71 | - | - | - | 05 | 03 | 08 | 05 | 03 | 08 |
| 53244 | Morin, Richard | 24-07-78 | 05 | 03 | 08 | - | - | - | 05 | 03 | 08 |
| 40714 | Isabel, Chantal | 08-08-78 | - | - | - | 05 | 02 | 24 | 05 | 02 | 24 |

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|------------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 40738 | Guay, Jacinthe | 25-09-78 | - | - | - | 05 | 01 | 07 | 05 | 01 | 07 |
| 50532 | Lehoux, Andrée | 30-10-78 | 05 | 0 | 02 | - | - | - | 05 | 0 | 02 |
| 53182 | Turcotte, Johanne | 22-11-78 | 04 | 11 | 10 | - | - | - | 04 | 11 | 10 |
| 40747 | Lacroix, Yves | 18-10-76 | 0 | 05 | 30 | 04 | 04 | 27 | 04 | 10 | 26 |
| 40754 | Martin, Gilles | 29-01-79 | - | - | - | 04 | 09 | 03 | 04 | 09 | 03 |
| 53062 | Laplante, Dany | 19-02-79 | 04 | 08 | 13 | - | - | - | 04 | 08 | 13 |
| 40770 | Berthiaume, Sylvie B. | 28-02-79 | - | - | - | 04 | 08 | 04 | 04 | 08 | 04 |
| 40787 | Donahue, Luce | 17-04-79 | - | - | - | 04 | 06 | 15 | 04 | 06 | 15 |
| 50261 | Gilbert, France | 23-04-79 | 04 | 06 | 09 | - | - | - | 04 | 06 | 09 |
| 53125 | Nadeau, Elaine | 23-04-79 | 04 | 06 | 09 | - | - | - | 04 | 06 | 09 |
| 53191 | Roy, Denis | 23-04-79 | 04 | 06 | 09 | - | - | - | 04 | 06 | 09 |
| 53281 | Pelletier, Pauline | 21-05-79 | 04 | 05 | 11 | - | - | - | 04 | 05 | 11 |
| 53120 | Therrien, Claudine | 24-05-79 | 04 | 05 | 08 | - | - | - | 04 | 05 | 08 |
| 53293 | Vaillancourt, Francine | 30-05-79 | 04 | 05 | 02 | - | - | - | 04 | 05 | 02 |
| 53234 | Guay, Sylvie | 18-06-79 | 04 | 04 | 14 | - | - | - | 04 | 04 | 14 |
| 53299 | Wickens, Marielle | 18-06-79 | 04 | 04 | 14 | - | - | - | 04 | 04 | 14 |
| 40690 | Paquet, Gaëtan | 12-02-79 | - | - | - | 04 | 02 | 10 | 04 | 02 | 10 |
| 53232 | Lizotte, Jean-Marie | 09-10-79 | 04 | 0 | 23 | - | - | - | 04 | 0 | 23 |
| 53174 | Fortin, Christian | 05-11-79 | 03 | 11 | 27 | - | - | - | 03 | 11 | 27 |
| 40835 | Pelchat, Denis | 05-11-79 | - | - | - | 03 | 11 | 27 | 03 | 11 | 27 |
| 40837 | Bilodeau, Guylaine | 12-11-79 | - | - | - | 03 | 11 | 20 | 03 | 11 | 20 |
| 40841 | Mercier, Francine | 24-12-79 | - | - | - | 03 | 10 | 08 | 03 | 10 | 08 |
| 53300 | Biron, Michel | 07-01-80 | 03 | 09 | 25 | - | - | - | 03 | 09 | 25 |
| 53252 | Laboissonnière, France | 04-02-80 | 03 | 08 | 28 | - | - | - | 03 | 08 | 28 |
| 53076 | Dostie, Lise | 02-06-80 | 03 | 04 | 30 | - | - | - | 03 | 04 | 30 |
| 50718 | Giguère, J.-Baptiste | 12-05-52 | 03 | 04 | 23 | - | - | - | 03 | 04 | 23 |

| NO D'EMPLOYE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|-----------------|--------------------|--------------------------|----------------------------|------|-------|-----------------|------|-------|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| | | | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS | ANS | MOIS | JOURS |
| 50983 | Roy, Sylvie | 18-08-80 | 03 | 02 | 14 | - | - | - | 03 | 02 | 14 |
| 53190 | Laplante, Jocelyne | 19-08-80 | 03 | 02 | 13 | - | - | - | 03 | 02 | 13 |
| 53087 | Boulangier, Hélène | 14-10-80 | 03 | 0 | 18 | - | - | - | 03 | 0 | 18 |
| 53431 | Poulin, Linda | 27-10-80 | 03 | 0 | 05 | - | - | - | 03 | 0 | 05 |
| 53231 | Gobeil, Céline B. | 24-11-80 | 02 | 11 | 08 | - | - | - | 02 | 11 | 08 |
| 53430 | Poulin, Nicole | 05-01-81 | 02 | 09 | 27 | - | - | - | 02 | 09 | 27 |
| 53518 | Sylvain, Jocelyne | 23-02-81 | 02 | 08 | 09 | - | - | - | 02 | 08 | 09 |
| 53616 | Fillion, Gaston | 02-03-81 | 02 | 07 | 30 | - | - | - | 02 | 07 | 30 |
| 53612 | Boisvert, Danielle | 16-03-81 | 02 | 07 | 16 | - | - | - | 02 | 07 | 16 |
| 53522 | Bellavance, Lise | 30-03-81 | 02 | 07 | 02 | - | - | - | 02 | 07 | 02 |
| 53532 | Lambert, Richard | 30-03-81 | 02 | 07 | 02 | - | - | - | 02 | 07 | 02 |
| 53534 | Goyette, Michèle | 30-03-81 | 02 | 07 | 02 | - | - | - | 02 | 07 | 02 |
| 53162 | Bilodeau, Richard | 11-07-68 | 0 | 03 | 14 | 02 | 02 | 29 | 02 | 06 | 12 |
| 53091 | Roy, Jacques | 11-05-81 | 02 | 05 | 21 | - | - | - | 02 | 05 | 21 |
| 53371 | Dodier, Joëlle | 20-05-81 | 02 | 05 | 12 | - | - | - | 02 | 05 | 12 |
| 40885 | Roy, Pierrette | 02-06-81 | - | - | - | 02 | 04 | 30 | 02 | 04 | 30 |
| 53028 | Watters, Louis | 08-06-81 | 02 | 04 | 24 | - | - | - | 02 | 04 | 24 |
| 53445 | Chassé, Lucie | 08-06-81 | 02 | 04 | 24 | - | - | - | 02 | 04 | 24 |
| 53031 | Rouleau, Guylaine | 29-06-81 | 02 | 04 | 03 | - | - | - | 02 | 04 | 03 |
| * 53064 | Demers, Louis | 06-07-81 | 02 | 03 | 26 | - | - | - | 02 | 03 | 26 |
| 53530 | Poulin, Hélène | 13-07-81 | 02 | 03 | 19 | - | - | - | 02 | 03 | 19 |
| 53066 | Paré, Lucie | 03-08-81 | 02 | 02 | 29 | - | - | - | 02 | 02 | 29 |
| 53450 | Vachon, Sylvie | 04-08-81 | 02 | 02 | 28 | - | - | - | 02 | 02 | 28 |
| * 53266 | Rhéaume, Glorianne | 17-08-81 | 02 | 02 | 15 | - | - | - | 02 | 02 | 15 |
| * 53271 | St-Pierre, Johanne | 17-08-81 | 02 | 02 | 15 | - | - | - | 02 | 02 | 15 |
| 53275 | Turgeon, Brigitte | 17-08-81 | 02 | 02 | 15 | - | - | - | 02 | 02 | 15 |

| NO D'EMPLOYEE | NOM | DATE D'ENTREE CULINAR | ANCIENNETE D'ETABLISSEMENT | | | | | | ANCIENNETE GENERALE | | |
|------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------------|----|----|-----------------|----|----|------------------------|------|-------|
| | | | VACHON | | | ALIMENTS VACHON | | | ANS | MOIS | JOURS |
| 53400 | Grondin, Carmen | 17-08-81 | 02 | 02 | 15 | - | - | - | 02 | 02 | 15 |
| 50019 | Bernard, Daniel | 08-06-81 | 02 | 02 | 13 | - | - | - | 02 | 02 | 13 |
| * 53001 | Landry, Francine | 19-08-81 | 02 | 02 | 13 | - | - | - | 02 | 02 | 13 |
| 53258 | Côté, Raymonde | 31-08-81 | 02 | 02 | 01 | - | - | - | 02 | 02 | 01 |
| 53255 | Couette, Guylaine | 17-08-81 | 01 | 11 | 21 | - | - | - | 01 | 11 | 21 |
| 53065 | Perreault, Jacqueline | 23-11-81 | 01 | 11 | 09 | - | - | - | 01 | 11 | 09 |
| * 53083 | Gagnon, Christian | 02-03-82 | 01 | 07 | 30 | - | - | - | 01 | 07 | 30 |
| 53050 | Boutin, Bruno | 15-03-82 | 01 | 07 | 17 | - | - | - | 01 | 07 | 17 |
| * 53420 | Poulin, Gaétane | 14-01-82 | 01 | 05 | 18 | - | - | - | 01 | 05 | 18 |
| 53236 | Duchesne, Michel | 07-06-82 | 01 | 04 | 25 | - | - | - | 01 | 04 | 25 |
| * 53339 | Scott, Line | 07-06-82 | 01 | 04 | 25 | - | - | - | 01 | 04 | 25 |
| * 53421 | Turcotte, Esther | 07-06-82 | 01 | 04 | 25 | - | - | - | 01 | 04 | 25 |
| * 53425 | Vachon, Rachel | 14-06-82 | 01 | 04 | 18 | - | - | - | 01 | 04 | 18 |
| 40972 | Boutin, Mario | 27-09-82 | 01 | 0 | 27 | 0 | 0 | 8 | 01 | 01 | 05 |
| 40928 | Shink, Mario | 07-09-82 | - | - | - | 0 | 09 | 0 | 0 | 09 | 0 |
| 40938 | Marcotte, Jocelyne | 09-03-83 | - | - | - | 0 | 07 | 23 | 0 | 07 | 23 |
| 53254 | Beattie, Diane | 13-04-81 | 0 | 01 | 06 | 0 | 04 | 25 | 0 | 06 | 0 |
| * 53301 | Vachon, Julie | 05-05-83 | 0 | 05 | 27 | - | - | - | 0 | 05 | 27 |
| * 53423 | St-Hilaire, Diane | 24-05-83 | 0 | 05 | 08 | - | - | - | 0 | 05 | 08 |
| * 40937 | Turmel, Lina | 30-05-83 | 0 | 05 | 02 | - | - | - | 0 | 05 | 02 |
| * 53033 | Fecteau, Rina | 06-06-83 | 0 | 04 | 26 | - | - | - | 0 | 04 | 26 |
| ** 40942 | Cantin, Colombe | 06-06-83 | - | - | - | 0 | 04 | 26 | 0 | 04 | 26 |
| ** 40947 | Grégoire, Marlène | 05-07-83 | - | - | - | 0 | 03 | 27 | 0 | 03 | 27 |
| ** 40949 | Bolduc, Sylvie | 06-07-83 | - | - | - | 0 | 03 | 26 | 0 | 03 | 26 |
| 40963 | Roberge, Marie-Josée | 07-09-83 | - | - | - | 0 | 01 | 25 | 0 | 01 | 25 |

* Employés ayant un statut de temporaire régulier dans l'établissement "Vachon".

** Employés ayant un statut de temporaire régulier dans l'établissement "Les Aliments Vachon".

APPENDICE "A"DROIT D'AUTORISATION DE DEDUCTION DE COTISATION SYNDICALE

Je, soussigné(e) autorise
Culinar Inc. à déduire le montant de cotisation syndicale fixé par le
local 57 ou en assemblée générale de mon unité.

Cette autorisation sera valide pour la durée de cette convention et
se renouvellera automatiquement pour la durée de toute extension ou
nouvelle convention.

DATE:

SIGNATURE:

LETRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

OBJET : Droit acquis de Madame Anne-Marie Giguère

Madame Anne-Marie Giguère, secouriste, est payée pour quarante-cinq (45) heures selon l'application du point 6 de l'annexe "A" de la convention, et ce, nonobstant le fait que son nombre d'heures régulières de travail est de quarante-quatre (44) heures.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA
PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE

René Nadeau

Brigitte Doyon

F. Chagnon

Jean-Luc

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

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:

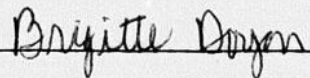
- Jacques Bilodeau
- Richard Bilodeau

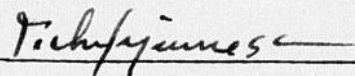
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE









LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

Les parties conviennent:

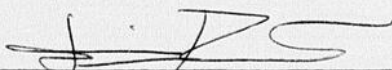
Que par suite de l'intégration des employés de Les Aliments Vachon à la classification des emplois et aux échelles de salaire prévues à l'annexe "A" de la convention, les employés dont les noms apparaissent ci-dessous sont classés uniquement pour les fins de l'application de la clause 8.10 de la convention, de la façon suivante:

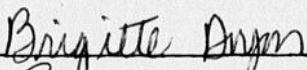
| | |
|------------------------|-----------------------|
| - Chantal Isabelle | Catégorie I, classe 2 |
| - Marie-France Giguère | Catégorie I, classe 4 |
| - Luce Donahue | Catégorie I, classe 4 |
| - Francine Mercier | Catégorie I, classe 4 |

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.


SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE









LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

Les parties conviennent:

Que l'horaire de travail de Madame Thérèse Boivin, technicienne 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 modifié si nos opérations le nécessitaient ou s'il y avait modification aux heures régulières de travail pour tout le personnel de bureau.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE



Brigitte Arsenault

P. Chagnon



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. A compter du 7 juin 1983, le salaire de Monsieur Jean-Baptiste Giguère est de 407,39\$ (soit catégorie III, classe 1, échelon 4, basé sur 38 1/3 heures). Il pourra par la suite bénéficier des augmentations prévues à la convention collective (soit celle du 2 décembre 1983 et du 7 juin 1984).
2. Malgré l'article 21, Monsieur Giguère pourra continuer à bénéficier des mêmes avantages d'assurance-collective et de fonds de pension qu'il avait avant la date de son intégration au sein de l'unité d'accréditation (09-06-80). Cependant, il ne recevra pas la prime d'assiduité prévue à l'article 20 de la convention.
3. Monsieur Giguère ne pourra être affecté à un poste cadre de façon temporaire, tant qu'il demeurera au sein de l'unité d'accréditation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA
PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE

René Nadreau

Brigitte Doyon

Monnard Labbé

Jean Lebo

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET DE BUREAU,
section locale 57 (CTC-FTQ)

ET : CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le salarié à temps partiel est régi par toutes les dispositions de la convention collective, sauf que les vacances, le salaire et les congés de maladie s'appliquent au prorata des jours ou heures travaillés.
2. 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17ième jour de novembre 1983.

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, section locale 57
(CTC-FTQ)

CULINAR INC., DIVISION DE LA
PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE



