

NOM

NO

01129-6

C.A.E. 1060 NO.CONV. 11296
AFFIL. 7 NB.EMPL. 10
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 27510 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q15892002
DATE ENR.850826



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

01129-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15892-02
Date	Signature 85-02-18	Réception 85-02-20	Durée	Du 85-02-18	Au 86-08-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS MENUISIERS FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES 3750, Boul. Crémazie est, Ch. 200 Montréal, Qc H2A 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE DES APALACHES 116, rue St-Pierre Ste-Anastasia de Lyster GOSIVO
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC 1055, rue du Marche Central C.P. 500 Station Youville Montréal, P.Q. H2P 2W2 Att.: M. Mario Leclerc	Région <u>03-03</u> Activité <u>6327-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

*Q15892-01
Soc. Coop agric de
Ste-Anastasia*

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-05-13

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre:

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES APPALACHES
Établissement Lyster
156, rue Grenier
Laurierville, Mégantic, Québec
G0S 1P0

Ci-après appelée "l'Employeur"

Et:

**LA FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTERS MENUISIERS FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE**
(Section locale 29 FTQ-CTC)
3750, boulevard Crémazie est
Bureau 200
Montréal, Québec
H2A 1B6

Ci-après appelé "la Fraternité"

MONTRÉAL
MÉMOIRE

85 FEB 20 14:14

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
4	RÉGIME SYNDICAL	2
5	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION	3
6	CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE	5
7	DROITS DE LA DIRECTION	6
8	MESURES DISCIPLINAIRES	6
9	PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE	6
10	ANCIENNETÉ	8
11	CLASSIFICATION	10
12	SALAIRES	10
13	PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT, POSTE VACANT	11
14	PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL	12
15	HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, PÉRIODE DE REPOS	13
16	JOURS FÉRIÉS	14
17	VACANCES	14
18	CONGÉS SOCIAUX	16
19	SÉCURITÉ ET SANTÉ	17
20	DISPOSITIONS DIVERSES	18
21	ASSURANCE GROUPE	18
22	CONGÉS DE MALADIE	18
23	DURÉE DE LA CONVENTION	18
	ANNEXE "A"	
	LETTRE D'ENTENTE	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention, dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et du salarié, est d'établir des relations de travail harmonieuses, des conditions de travail et des mécanismes de règlement des griefs qui peuvent survenir au cours de la présente convention.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 a) Salarié régulier
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- b) Salarié à l'essai
- Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- c) Mesure disciplinaire
- Pour les fins de la présente convention collective, une mesure disciplinaire se définit comme étant une réprimande écrite, une suspension, un congédiement ou en renvoi.
- d) Grief
- Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- e) Représentant syndical
- Désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par la Fraternité.
- f) Département
- Pour les fins de la présente convention collective l'usine constitue un seul département.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité nationale des charpentiers menuisiers, forestiers et travailleurs

d'usine, section locale 29 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le ministère du Travail de la Province de Québec le 17 septembre 1984.

- 3.02 Tout employé non-membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation. Par exception un contremaître peut effectuer du travail fait par les salariés membres de l'unité de négociation en autant que cela n'a pas pour effet de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés.
- 3.03 L'Employeur informe le délégué syndical de l'embauche de tout nouveau salarié.
- 3.04 L'Employeur s'engage à ne pas effectuer de transfert de production dans un autre de ses établissements si tel transfert de production a pour effet de causer des mises à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié inscrit sur la liste de rappel.

Cependant, l'Employeur peut faire un tel transfert si le salarié visé est également transféré. L'Employeur reconnaît au salarié ainsi visé son ancienneté pour fins de vacances et sa période de probation comme complétée.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui lors de la signature de la présente convention est membre en règle de la Fraternité devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié qui après la signature de la présente convention deviendra membre en règle de la Fraternité devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité à l'expiration d'une période de vingt cinq (25) jours ouvrables, demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 4.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité de même que dans le cas d'un nouveau membre de la Fraternité.
- 4.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité nationale des charpentiers, menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine, section locale 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié et les heures travaillées par le salarié durant la période.
- 4.06 Tous les ans l'Employeur calcul le montant des retenues syndicales et indique le montant sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié. Ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 4.07 Nonobstant toute disposition contraire ou inconciliable, tout salarié, membre en règle de la Fraternité, peut se retirer de la Fraternité et cesser d'en être membre entre le quatre-vingt-dixième (90ème) jour et le soixantième (60ème) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.
- 4.08 Nonobstant toute disposition contraire ou inconciliable, l'Employeur pourra garder à son emploi tout salarié suspendu par la Fraternité ou expulser de la Fraternité pourvu que cette suspension ou expulsion soit décrétée par la Fraternité.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 5.01 La Fraternité a le droit d'être représentée par deux délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance et la fonction sont stipulées ci-dessous:
- a) Nomination: Les délégués syndicaux sont nommés parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur.
 - b) Reconnaissance: La Fraternité avise, par écrit, l'Employeur du nom des délégués syndicaux et

maintient cet avis à jour. De même, la Fraternité avise l'Employeur, par écrit, du nom de ses représentants syndicaux. D'autre part, l'Employeur avise la Fraternité, par écrit, des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient lui aussi cette liste à jour.

- c) Fonctions des délégués syndicaux: Les délégués syndicaux sont dûment autorisés à voir à l'application, à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions relevant des dispositions de la présente convention collective. À cet effet, les délégués peuvent, sans perdre de salaire durant leurs heures normales de travail, s'acquitter de leurs responsabilités syndicales relatives à l'application des présentes, mais après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat, permission qui ne peut leur être refusée de façon arbitraire. Si tel est le cas, le délégué peut recourir à la procédure des griefs. Cette permission peut être retardée, le temps de pourvoir à son remplacement.
- d) Vote: Si un vote est décrété par la Fraternité pour la formation de son exécutif et/ou d'un délégué de la Fraternité, l'Employeur peut permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des établissements. Sa décision à ce sujet est non sujette à la procédure de grief.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

5.02

Comité de négociation

- a) La Fraternité peut nommer deux (2) salariés parmi les salariés réguliers de l'Employeur pour participer aux négociations.
- b) Le(les) salarié(s) concerné(s) sont rémunérés selon l'horaire de travail normal seulement jusqu'à un maximum de quatre (4) jours au total à la condition qu'ils y participent physiquement.
- c) Le(les) salarié(s) qui participent aux négociations durant la totalité ou une partie de leurs vacances annuelles peuvent reprendre ces dites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur ou demander d'être payé après entente.

- d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher la Fraternité de s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.
- e) Les négociations ont lieu dans un local appartenant à l'Employeur. Cependant, si tel local n'est pas disponible, l'Employeur s'engage à défrayer à part égale avec la Fraternité les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

5.03 Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical de la Fraternité afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres de la Fraternité.
- b) Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de la Coopérative pour affaire syndicale relative à l'application de la convention collective après en avoir avisé et pris entente avec l'Employeur.

ARTICLE 6 - CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 À la demande du représentant syndical l'Employeur peut accorder un congé sans solde au salarié désigné par le représentant syndical, si les opérations le permettent, pour assister à un congrès ou à une session d'étude. Ce congé ne peut excéder quinze (15) jours ouvrables par année de convention.

6.02 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévue du ou des salariés.

Dans les cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer si les opérations le permettent les salariés désignés à l'article 6.01 sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.

6.03 Durant le congé sans solde, les salariés désignés à l'article 6.01 continuent d'accumuler leur ancienneté.

- 6.04 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un tableau d'affichage pour y afficher toute communication relative aux affaires de la Fraternité.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'administrer et de diriger son entreprise et d'en contrôler les opérations.

L'exercice de tels droits ne doit pas aller à l'encontre de l'une ou plusieurs dispositions de la présente convention.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Toute mesure disciplinaire telle que définie à l'article 2.01c) est soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 8.02 Une copie de la mesure disciplinaire est transmise au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au délégué. Les motifs amenant la mesure disciplinaire y sont notés.

- 8.03 Dans l'administration des mesures disciplinaires l'Employeur ne tiendra pas compte des infractions passées pour une période de six (6) mois de la date de l'infraction.

Toute mesure disciplinaire sur laquelle le salarié aura gain de cause, sera considérée retirée de son dossier.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 9.01 Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'événement ayant donné naissance au grief. Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou un délégué syndical seul ou le représentant syndical peut formuler ou présenter tout grief aux fins de la présente section. Le supérieur immédiat aura cinq (5) jours ouvrables depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

- 9.02 Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au gérant général par le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si besoin est, le représentant syndical et le gérant général conviennent de se rencontrer à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables afin de discuter et de tenter de régler le grief. Le gérant général aura alors cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical suivant cette rencontre.
- 9.03 Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le gérant général ne rend pas sa décision dans les délais prévus ou si elle n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'échéance des délais prévus référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:
- a) La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage. À défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre l'une ou l'autre des parties peut dans les quinze (15) jours ouvrables suivant faire une demande au ministère du Travail, d'en nommer un d'office.
 - b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
 - c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief à moins que les parties ne consentent, par écrit, d'extensions ce délai d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale lie les parties.
 - d) L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
 - e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.

- 9.04 À toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre les délégués syndicaux et/ou le représentant syndical et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.
- 9.05 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur. Il peut le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. De plus l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement. Sous réserve le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçu d'ailleurs. Les intérêts prévus au code du travail s'ajoutent au montant décidé par l'arbitre s'il y a lieu.
- 9.06 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- 9.07 Toute correspondance entre L'Employeur et le Syndicat est expédié sous pli recommandé. La date de mise à la poste constitue la date de réception de la correspondance par l'autre partie.
- 9.08 Un salarié à l'essai ne peut recourir à la procédure de grief dans les cas de mise à pied, congédiement, renvoi ou mouvement de personnel.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continue, calculée en année, mois et jour de travail pour l'Employeur depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été à l'emploi de l'Employeur durant plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs. Une fois complété cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté. Une fois sa période de probation complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté.

- 10.03 Les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention. L'Employeur revisera la liste d'ancienneté au mois de mai et novembre et copie de cette liste révisée sera fournie par l'Employeur à la Fraternité et remise au délégué pour affichage. La classification de chaque salarié apparaît sur cette liste.
- 10.04 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
- a) S'il est congédié pour cause.
 - b) S'il quitte volontairement son emploi.
 - c) S'il s'absente plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement.
 - d) S'il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un appel par l'Employeur par lettre recommandée à moins d'une raison valable.
 - e) S'il est mis à pied pour plus de quinze (15) mois consécutifs. Au cours de cette période de quinze (15) mois, le salarié conserve son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied.
 - f) S'il est absent pour maladie ou accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois. Au cours de cette période de vingt-quatre (24) mois, le salarié conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son absence.
 - g) Dans le cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois. Cette période terminée, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais ne la perdra pas.
- 10.05 Avant d'embaucher un nouveau salarié, l'Employeur rappelle au travail les salariés réguliers mis à pied par ordre d'ancienneté à la condition qu'ils puissent remplir les fonctions normales de la tâche.
- 10.06 Advenant qu'une mise à pied doit être effectué, le salarié ainsi visé aura la possibilité d'aller déplacer le plus jeune salarié dont il est capable de remplir les fonctions normales de la tâche. Le salarié alors visé pourra déplacer le plus jeune sala-

rié sur la liste d'ancienneté s'il a les qualifications pour faire le travail ou être mis à pied.

- 10.07 Lorsqu'un rappel au travail doit être effectué, le salarié ayant le plus d'ancienneté est rappelé au travail le premier, à condition qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.

ARTICLE 11 - CLASSIFICATION

- 11.01 La classification des tâches pour la durée de la convention collective est celle apparaissant à l'Annexe "A" et fait partie de la présente convention collective.
- 11.02 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques une période d'essai de dix (10) jours ouvrables sera accordé au salarié qui répond aux exigences de base pour remplir la fonction.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "A", celle-ci fait partie de la convention.
- 12.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales sont rémunérés au taux du salaire minimum majoré de 0,10 \$ de l'heure.
- En tout temps avant de procéder à l'embauche d'un étudiant sur un poste normalement occupé par un salarié sur la liste d'ancienneté l'Employeur doit avoir rappelé au travail tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel.
- 12.03 L'Employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
1. Les nom et prénom du salarié.
 2. Le numéro d'assurance-sociale du salarié.
 3. Le nom et l'adresse de l'Employeur.
 4. La date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement.
 5. Le nombre d'heures régulières de travail.

6. Le nombre d'heures supplémentaires de travail.
 7. Le salaire horaire régulier.
 8. Le salaire brut et cumulatif.
 9. Les déductions faites incluant les cotisations syndicales.
 10. Le montant net payé.
- 12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement à une classification inférieure à la sienne si ce travail est fait à la demande de l'Employeur
- 12.05 Tout salarié assigné pour plus d'une journée consécutive à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa fonction normale recevra le taux de salaire applicable de la fonction supérieur et ce, pour le temps que dure l'assignation.
- 12.06 Le salaire est remis aux salariés par dépôt bancaire au plus tard le jeudi midi de chaque semaine. Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé, le dépôt bancaire est fait au plus tard le mercredi précédent. Le dépôt est fait à la Caisse Populaire.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT, POSTE VACANT

- 13.01 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert ou qu'un poste devient vacant, l'ancienneté prévaut en autant que le salarié a les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 13.02 Le poste offert est affiché sur le tableau d'affichage de l'Employeur durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés devront signer l'avis. Le nom du candidat choisi est transmis au syndicat dans les jours suivant la fin de la période d'affichage.
- Le délégué syndical peut signer l'avis d'affichage; cependant si le poste est accordé au salarié absent celui-ci doit se présenter dans les cinq (5) jours ouvrables suivants l'octroi du poste.
- 13.03 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une

fonction à une autre bénéficie d'une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables. Suite à cette période d'essai, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction avec l'accord de l'Employeur ou demander que l'Employeur le retourne à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté.

- 13.04 Dans le cas de nouveau poste, l'Employeur rencontrera la Fraternité pour discuter du taux de salaire devant s'appliquer dans cette fonction. À défaut d'entente entre les parties, quant au taux de la nouvelle fonction, l'Employeur détermine le taux à être payé sujet au droit de la Fraternité de contester le taux de salaire suivant la procédure de grief.

ARTICLE 14 - PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL

- 14.01 Sauf s'il a été avisé du contraire, le salarié qui se présente à l'Employeur à ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier de salaire.
- 14.02 Si avant de débiter le travail ou pendant la journée l'Employeur demande au salarié d'attendre que telle ou telle situation redevienne normale, le temps d'attente sera alors payé à tout salarié qui s'est rendu au travail et ce, pour compléter sa demi-journée de travail.
- 14.03 La rémunération prévue aux paragraphes 14.01 et 14.02 n'est pas payable si l'empêchement de débiter la journée ou l'arrêt de travail est dû à un acte de Dieu comme par exemple, tremblement de terre, incendie, etc.
- 14.04 Tout employé qui à la demande de l'entreprise est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail à son taux de salaire majoré de cinquante pourcent (50%).

Dans un tel cas, l'Employeur ne peut demander au salarié d'effectuer du travail autre que celui pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, PÉRIODE DE REPOS

15.01 Meunerie:

La semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demie (42½) du lundi au vendredi inclusivement. Les journées régulières de travail seront réparties comme suit:

Cédule de jour: lundi au vendredi 07h30 à 17h00

Cédule de soir: lundi au vendredi 17h00 à 02h00

Quincaillerie:

La semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demie (42½) du lundi au samedi midi inclusivement. Les journées régulières de travail seront réparties comme suit:

<u>Commis-livreur:</u>	Lundi	09h00 à 17h00
	Mardi	08h30 à 17h30
	Mercredi	08h30 à 17h30
	Jeudi	08h30 à 17h30
	Vendredi	08h30 à 17h30
	Samedi	08h30 à 12h00

Les salariés ont droit à une période d'arrêt d'une heure pour le repas du midi ou du soir.

15.02 Il est convenu que dans le cas des camionneurs et aide-camionneurs qui sont à l'extérieur et dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile cette heure de repas sera payé à taux simple.

15.03 Le temps supplémentaire est accordé d'abord au salarié qui fait normalement la tâche.

15.04 a) Tout travail effectué, par les salariés, en sus des heures régulières, de la journée normal de travail, est rémunéré suivant le taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

b) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré suivant le taux de salaire régulier majoré de cent pourcent (100%).

15.05 Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire et ce, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi.

ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS

- 16.01 Les salariés ayant terminé leur période de probation auront droit aux jours de congé chômé et payés suivants:
1. le jour de l'An;
 2. le lendemain du jour de l'An;
 3. le lundi de Pâques;
 4. la fête de la Reine;
 5. la Saint-Jean-Pabliste;
 6. la Confédération;
 7. la fête du travail;
 8. l'action de grâces;
 9. le jour de Noël;
 10. le lendemain de Noël;
 11. congé mobile;
 12. congé mobile.
- 16.02 Sauf pour Noël et le jour de l'An, si un jour de fête chômé et payé tombe au milieu de la semaine, il peut être reporté après entente entre les parties.
- 16.03 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non-ouvrable, la célébration sera reportée au premier jour ouvrable précédant ou suivant après entente entre les parties.
- 16.04 Si un jour de fête chômé et payé tombe durant la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra alors une journée additionnelle de vacances ou prendra ce jour de congé à une autre date après entente avec l'Employeur ou recevra une journée additionnelle de rémunération si l'employé le désire.
- 16.05 Tout travail effectué à l'occasion d'un jour prévu à l'article 16.01 ci-haut mentionné, est rémunéré au taux de salaire majoré de cinquante pourcent (50%) en plus du paiement de la journée fériée au taux du salaire régulier du salarié.
- 16.06 L'Employeur ne peut fermer les portes plus de trois (3) jours consécutifs.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Tous les salariés ont droit aux semaines de vacances et à la rémunération les accompagnant de la façon prévue à l'article 17.02. Le choix de vacances s'effectue par ancienneté mais en tenant compte des opérations.

- 17.02
- a) Les salariés qui auront moins d'une année de service au 1^{er} mai de chaque année, recevront lors de leur période de vacances, l'indemnité de vacances prévue par la Loi du Salaire Minimum qui est de quatre pourcent (4%).
 - b) Les salariés qui, à la date du 1^{er} mai précédant les vacances ont une année de service pour l'Employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées, au taux de cinq pourcent (5%) du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
 - c) Les salariés qui, à la date du 1^{er} mai précédant les vacances ont cinq (5) années de service pour l'Employeur, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées, au taux de sept pourcent (7%) du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
 - d) Les salariés qui, à la date du 1^{er} mai précédant les vacances ont quinze (15) années de service pour l'Employeur, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées, au taux de neuf pourcent (9%) du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
 - e) Les salariés qui, à la date du 1^{er} mai précédant les vacances ont vingt-cinq (25) années de service pour l'Employeur, auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées, au taux de onze pourcent (11%) du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- 17.03 La période de service continu pour l'Employeur pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 17.04 La paie de vacances est calculée sur la base des gains bruts gagnés au cours de la période de référence.
- 17.05 Durant les vacances de son salarié l'Employeur continu à lui procurer des avantages auxquels il a droit mais l'employé doit également contribuer sa part s'il y a lieu.
- 17.06 La paie de vacances sera remise au salarié la veille de son départ.

17.07 Les salariés qui terminent leur emploi avec l'Employeur recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de la présente.

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX

- 18.01
- a) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congés chômés et payés commençant à la date du décès au taux du salaire régulier du salarié lors du décès d'un membre de sa famille tel que: conjoint, enfant.
 - b) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un maximum de trois (3) jours consécutifs de congés chômés et payés commençant à la date du décès au taux du salaire régulier du salarié lors du décès d'un membre de sa famille tel que: père, mère, frère, soeur.
 - c) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un maximum de deux (2) jours consécutifs de congés chômés et payés commençant à la date du décès au taux du salaire régulier du salarié lors du décès d'un membre de sa famille tel que: beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur.
 - d) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation une journée de congé chômée et payée (celle des funérailles) au taux du salaire régulier du salarié lors du décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, s'il s'agit d'une journée ouvrable.
 - e) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation une (1) journée de congé chômée et payée au taux du salaire régulier du salarié lors de la naissance d'un enfant c'est-à-dire le jour de l'entrée ou de la sortie de la femme du salarié de l'hôpital à condition que ce soit une journée ouvrable pour le salarié.
- 18.02 L'Employeur paiera au salarié des congés prévus aux paragraphes 18.01b) et 18.01c) du présent article pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles.

- 18.03 L'Employeur peut accorder à sa discrétion des congés sans solde de durée raisonnable pour les motifs suivants:
- a) Une demande de congé parentale pour le salarié dont un membre de la famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
 - b) Pour toute autre cause qui ne nuirait pas à la production.
- 18.04 Dans le cas mentionné à l'article 18.03 le salarié doit soumettre sa demande, par écrit, à l'Employeur deux (2) semaines avant le début de l'absence. La demande doit fournir les nom et prénom du salarié, les motifs de l'absence, la durée prévue de l'absence et la date du début et de la fin de l'absence. L'Employeur doit fournir sa réponse une semaine avant le début de l'absence.
- 18.05 Dans les cas prévus à 18.01 et 18.02, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.
- Dans le cas prévu à l'article 18.03, l'ancienneté s'accumule jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 Les parties conviennent de coopérer pour la prévention des accidents et des incendies et pour promouvoir toutes les mesures nécessaires ou utiles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 19.02 Un comité de sécurité peut être formé à la demande d'une partie et est composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur. La fonction de ce comité sera de voir si les mesures de sécurité sont respectées et faire les recommandations appropriées.
- 19.03 Ce comité se réunira à la demande d'une partie. Il aura accès au dossier de chaque accidenté ou blessé et devra faire rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 19.04 Tout salarié qui est blessé lors d'un accident de travail ou qui est hospitalisé pour le reste de la journée ou renvoyé chez lui par le médecin de l'Employeur, recevra la rémunération pour sa journée complète de travail pour le jour de l'accident.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS DIVERSES

20.01 Une salle de repos est aménagée à l'intention des salariés.

ARTICLE 21 - ASSURANCE GROUPE

21.01 Le plan d'assurance en vigueur le 1^{er} mai 1985 sera maintenue pour toute la durée de la présente convention. La prime sera payable à cinquante pourcent (50%) par le salarié et cinquante pourcent (50%) par l'Employeur.

21.02 L'Employeur et la Fraternité conviennent de se rencontrer en tout temps afin d'améliorer leur régime d'assurance actuellement en vigueur.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01 Chaque salarié bénéficie d'une demi-journée de congé de maladie par mois de service jusqu'à un maximum de six (6) jours par année. Chaque salarié comptant une année de service et plus se verra créditer six (6) jours de congé de maladie pouvant être utilisés en cas de maladie pendant l'année en cours. Ces jours de congé de maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année, toutefois ces congés de maladie seront payés aux salariés à la fin de chaque année pour celui qui ne les aurait pas utilisés pendant l'année en cours.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention prend effet le jour de sa signature et se terminera le 1^{er} août 1986.

23.02 Les parties conviennent que jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou du lock-out.

23.03 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 18^e jour du mois de février 1985.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DES APPALACHES
Établissement Lyster

FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTERS MENUISIERS
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE (Section locale 29
FTQ-CTC)

René Tardif
Jean-Louis d. p.

Maurice Leclerc

Raymond Fournier
Terrance Bontin
Hubert Bontin

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATION

TAUX D'EMBAUCHAGE:

EMBAUCHAGE: taux du salaire minimum plus vingt cents (0,20 \$).

APRÈS SIX (6) MOIS TRAVAILLÉS: taux de la classification.

	<u>SIGNATURE</u>	<u>04-08-85</u>	<u>29-12-85</u>
Meunier	8,75 \$	9,00 \$	9,30 \$
Camionneur (poches)	8,70	8,95	9,20
Camionneur (vrac)	8,55	8,90	9,20
Aide-camionneur	8,35	8,70	9,00
Opérateur machine à cubes	8,55	8,95	9,30
Manoeuvre	8,35	8,70	9,00

Commis-livreur: Salaire à être négocié à son retour de travail.

Prime de soir: Tout salarié travaillant régulièrement sur une cédule de soir recevra une prime de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure pour chaque heure travaillée.

Rétroactivité: Tout salarié sur la liste d'ancienneté à la date de la signature de la convention collective reçoit, à titre de rétroactivité, un montant équivalent à trente cents (0,30 \$) pour chaque heure travaillée depuis le 1^{er} août 1984.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES APPALACHES
Établissement Lyster

ET:

**LA FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTERS MENUISIERS FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE**
Section locale 29 FTQ-CTC

Il est entendu entre les parties que dans le cas ou Monsieur Raymond Fournier serait appelé à travailler pour la Fraternité, celui-ci conservera son ancienneté au moment de son départ pour une période d'un an. Après cette période si celui-ci n'est pas revenu dans son unité, il perd son ancienneté.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé ce ^{18^o}
jour du mois de février 1985.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DES APPALACHES
Établissement Lyster

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTERS MENUISIERS
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE (Section locale 29
FTQ-CTC)

René Tardif prés
Francis Lau d.p.

Raymond Fournier
Terrance Bortain

Mario Leclerc

Michel Renaud