

No.

9763-02

NOM

*Produits Lactiers Massivelle Stee*

---

9763-02

'81 OCT 20 13 41

TITRE DES MATIÈRES

ARTICLE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAGE

- 1. OBJET
- 2. RELATIONS SYNDICALES                   entre:
- 3. DROITS DE LA NÉGOCIATION
- 4. RELATIONS SYNDICALES
- 5. DROITS A L'EMPLOI ET A L'INDUSTRIE
- 6. LES PRODUITS LAITIERS DE MARIEVILLE LIMITEE  
2350, St-Césaire  
Marieville, Québec
- 7. ORGANISATION
- 8. TABLEAU D'AFFILIATION
- 9. SERVICES ET FLOCS-BOIS                   Ci-après appelée "LA COMPAGNIE"
- 10. PROCEDURE DE SAISON ET DE VENTE       et:
- 11. CONGÉS, MALADIES, MENTIONS DE HORS-A-PIED
- 12. ASSURANCE
- 13. REPOS DES JOURS
- 14. SERVICES                   EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE,  
CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES,  
15. SERVICES                   VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES
- 16. DROITS DE NEGOCIATION                   ALLIEES, LOCAL 973
- 17. SERVICES                   Ci-après appelé "LE SYNDICAT"
- 18. DROITS LOCALS
- 19. SALAIRES
- 20. DROITS DE TRAVAIL ET CONDITIONS
- 21. DROITS
- 22. TRAVAIL D'INTERIMAIRES
- 23. DROITS

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>Page</u>
1	RECONNAISSANCE	1
2	RELATION SYNDICALE	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	1
4	DELEGUES SYNDICAUX	1
5	VISITES A L'ETABLISSEMENT INDUSTRIEL	2
6	SECURITE SYNDICALE	2
7	COTISATIONS SYNDICALES ET DROIT D'ENTREE	2
8	TABEAU D'AFFICHAGE	3
9	GREVES ET "LOCK-OUTS"	3
10	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	3
11	CONGEDIEMENTS, SUSPENSION OU MISES-A-PIED	4
12	ANCIENNETE	5
13	AFFICHAGE DES TACHES	7
14	PERMISSIONS D'ABSENCE	8
15	PRIVILEGES	8
16	UNITE DE NEGOCIATION	9
17	UNIFORMES	9
18	FETES LEGALES	10
19	VACANCES	10
20	HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS	12
21	DIVERS	15
22	PLAN D'ASSURANCE-GROUPE	16
23	DUREE	16

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1:01 Les parties aux présentes conviennent que cette Convention Collective régira tous les employés de la Compagnie visés par les certificats d'accréditation émis par la Commission des Relations Ouvrières du Québec.
- 1:02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés régis par cette Convention et aucune entente individuelle quelconque entre les employés et la Compagnie ne pourra être conclue.

ARTICLE 2 - RELATION SYNDICALE

- 2:01 Les parties aux présentes s'engagent à ne pratiquer ni discrimination ni coercition envers un employé quels que puissent être les rapports de de l'employé avec le Syndicat.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3:01 La conduite des affaires de la compagnie et la direction de son personnel seront du seul ressort de la Compagnie, y compris le droit d'embaucher, discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour juste cause, pourvu qu'une telle mesure ne contrevienne à aucune des dispositions de la présente Convention Collective.
- 3:02 Il n'est pas permis aux employés de s'occuper à tout travail régulier pour un autre employeur ou de louer leurs services dans une occupation majeure qui irait à l'encontre des intérêts de la Compagnie.
- 3:03 Tout avis disciplinaire sera détruit au bout d'un (1) an.
- 3:04 La lettre ou avis de sanction disciplinaire émis(e) par la Compagnie ne sera pas posté(e) à l'employé. Le délégué syndical devra recevoir une copie de toute lettre ou tout avis disciplinaire.

ARTICLE 4 - DELEGUES SYNDICAUX

- 4:01 Le Syndicat aura le droit de désigner au sein des employés deux (2) délégués syndicaux, dans la structure actuelle de la Compagnie, qui recevront mandat de représenter et assister les questions relatives à l'administration de cette Convention. Advenant une extension des opérations de la Compagnie, le Syndicat aura le droit d'augmenter le nombre de ses délégués, en ajoutant un délégué de plus. *huit*

- 4:02 Il n'entre pas dans les attributions d'un délégué syndical de modifier, amender, transiger ou changer de façon quelconque une partie ou l'ensemble des dispositions de cette Convention.
- 4:03 Relativement aux mises-à-pied ou au roulement de personnel en général, y compris l'embauchage de nouveaux employés, la Compagnie sera tenue d'informer le Syndicat au fur et à mesure.
- 4:04 On autorisera des absences d'une durée raisonnable en faveur d'un délégué syndical, sans perte de salaire, pour lui permettre de s'occuper de griefs et d'assister aux séances de négociations contractuelles.
- 4:05 Une banque de six (6) jours pour la durée de la Convention sera accordée sans perte de salaire pour que les délégués syndicaux puissent assister à des cours de formation organisés par le Syndicat. La demande sera soumise à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant le cours.

#### ARTICLE 5 - VISITES A L'ETABLISSEMENT INDUSTRIEL

- 5:01 Le représentant membre du personnel du Syndicat aura le droit de pénétrer dans les locaux de la Compagnie pendant les heures de travail après avoir obtenu permission de le faire de la direction de la Compagnie.

#### ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6:01 Tous les employés régis par cette Convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règles du Syndicat.
- 6:02 Tous les nouveaux employés régis par cette Convention devront, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours de la date de leur premier embauchage pour le compte de la Compagnie et y demeurer membres en règles.

#### ARTICLE 7 - COTISATIONS SYNDICALES ET DROIT D'ENTREE

- 7:01 La Compagnie retiendra, chaque semaine, à la source du salaire de l'employé, la cotisation syndicale selon le montant fixé par le Conseil d'administration du Syndicat local. Les retenues syndicales doivent être pour le mois complet pour que l'employé demeure en règles.

- 7:02 La Compagnie retiendra à la source du salaire d'un nouvel employé, dès les trente (30) jours de sa première date d'embauchage écoulés, le droit d'entrée fixé par le Conseil d'administration du Syndicat local conformément aux Statuts et Règlements du Syndicat local.
- 7:03 La Compagnie transmettra le total de toutes telles retenues au bureau d'affaires du Syndicat local avec une liste des employés indiquant le montant retenu pour chacun des employés et si déduction pour le compte d'un employé n'a pas été faite, on en donnera la raison. Liste et remise devront être expédiées par courrier postal à l'adresse du bureau d'affaires du Syndicat local, le quinzième (15e) jour de chaque mois au plus tard.
- 7:04 Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, la Compagnie fera signer à ce nouveau venu la carte d'adhésion au Syndicat et la formule autorisant les retenues de cotisations syndicales. La Compagnie gardera dans ses archives la formule autorisant les retenues de cotisations syndicales et transmettra au bureau d'affaires du Syndicat la carte d'adhésion.

#### ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 8:01 La Compagnie mettra un tableau d'affichage à la disposition du Syndicat dans un endroit aux convenances des deux parties et seulement les avis d'activités syndicales pourront y être affichés.

#### ARTICLE 9 - GREVES ET "LOCK-OUTS"

- 9:01 Conformément aux dispositions du Code du Travail, grèves et "lock-outs" seront interdits pendant la durée de cette Convention.

#### ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 10:01 Si l'employé a un grief à formuler, il devra d'abord discuter de la question avec son contremaître ou son superviseur en compagnie de son délégué syndical.
- 10:02 Si la question n'est pas résolue à la satisfaction de l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables, le grief sera rédigé et soumis dans les formes au gérant général de la Compagnie et/ou toute(s) autre(s) personne(s) que la Compagnie pourra désigner.
- 10:03 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le gérant général de la Compagnie et/ou toute(s) autre(s) personne(s) que la Compagnie pourra désigner se réuniront avec le représentant syndical membre du personnel du Syndicat accompagné du délégué syndical.

- 10:04 Si à la réunion tenue comme précitée, on ne parvient pas à la solution du grief à la satisfaction des deux parties, alors l'une ou l'autre des parties pourra, dans les dix (10) jours, référer le cas à l'arbitrage selon le Code de Travail.
- 10:05 Les parties aux présentes conviennent que les honoraires de l'arbitre n'excéderont pas plus que ce qui est permis par le Code de travail, dont cinquante pour cent (50%) sera payé par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par le Syndicat.
- 10:06 Toutes et chacune des limites de temps prévues ci-dessus pourront être prolongées d'un commun accord.
- 10:07 Le Syndicat ou la Compagnie pourra déposer un grief concernant certains cas en litige ou d'interprétation ou encore quant à la façon dont l'autre partie s'acquitte de ses engagements en tant que partie principale à cette Convention Collective. Si un grief de la sorte n'est pas résolu à la satisfaction des deux parties, le grief pourra être référé à l'arbitrage comme prévu ci-dessus.
- 10:08 La Compagnie convient qu'une fois le grief acheminé, elle ne prendra pas d'arrangement directement ou indirectement avec l'employé en cause hors le consentement du Syndicat.
- 10:09 Toutes les fois que les deux parties en viendront à un règlement ou à une entente au sujet d'un grief, ils devront en consigner le fait dans leurs archives.

#### ARTICLE 11 - CONGEDIEMENTS, SUSPENSIONS OU MISES-A-PIED

- 11:01 Si un employé croit avoir été injustement congédié, suspendu ou mis à pied, le cas pourra être soumis dans les formes, comme grief, au gérant général et/ou toute(s) autre(s) personne(s) que la Compagnie pourra désigner, dans les cinq (5) jours ouvrables et, au cours de tel délai, la direction sera tenue de faire connaître, par écrit, la raison du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied. D'un grief suite à un congédiement, une suspension ou une mise-à-pied, on devra disposer dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief à la Compagnie, sauf si le grief est référé à l'arbitrage selon la procédure prévue ci-dessus.
- 11:02 L'employé trouvé injustement congédié, suspendu ou mis à pied sera réintégré à son emploi précédent avec pleine compensation pour tout salaire perdu, incluant le temps supplémentaire, les jours fériés et tout autre privilège monétaire. Si, dans l'opinion du Président du Conseil d'Arbitrage, un employé a été trop sévèrement puni, le Président aura l'autorité d'imposer la compensation qui devra s'appliquer, dans son jugement, moyennant tout salaire gagné ailleurs.

11:03 Advenant qu'un employé soit congédié sans préavis, la Compagnie avisera le délégué syndical et l'employé en cause aura droit à une entrevue avec son délégué syndical avant de quitter les locaux de la Compagnie.

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

- 12:01 Tout nouvel employé de l'entreprise sera considéré comme étant en probation et ne sera porté à la liste d'ancienneté qu'après trente (30) jours de l'année civile écoulés; le moment venu, l'ancienneté comptera à partir de la première date d'embauchage de l'employé.
- 12:02 L'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation sera à l'échelle de l'entreprise et par catégorie d'emploi. Après compilation de l'ancienneté, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence au tableau d'affichage et mise à jour de six mois en six mois. La Compagnie sera tenue de transmettre toutes telles listes au bureau d'affaires du Syndicat.
- 12:03 Perte d'ancienneté il y aura si l'employé:
- a. est congédié et n'est pas réintégré dans son emploi;
  - b. quitte volontairement son emploi pour le compte de la Compagnie;
  - c. demeure sous le coup d'une mise-à-pied pendant une période de temps dépassant une (1) année;
  - d. omet, sans excuse valable, d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours de la réception d'une lettre recommandée lui notifiant de reprendre le travail à la suite d'une mise-à-pied.
- 12:04 Si la Compagnie en venait à fonctionner avec quarts de travail, dans la sélection d'employés pour de tels quarts de travail, elle sera tenue de suivre les règles d'ancienneté en autant que les employés choisis de cette façon possèdent la compétence et l'habileté pour exécuter le travail donné. Si suivant le régime d'ancienneté, la Compagnie ne parvient pas à trouver le nombre d'employés dont elle a besoin, elle procédera dans l'ordre inverse par rapport aux dates de l'ancienneté des employés permanents et, le cas échéant, les employés possédant la compétence et l'habileté requises seront tenus d'accepter la fonction donnée aux quarts de travail.
- 12:05 Advenant une mise-à-pied, le facteur d'ancienneté servira de gouverne à condition que les employés retenus soient en mesure d'exécuter le travail disponible.

- 12:06 Seul dans les cas de mise-à-pied ou de réduction de personnel, le Capitaine jouira d'une super-ancienneté dans le groupe d'employés qu'il représente pourvu qu'il puisse exécuter les tâches disponibles.
- 12:07 Sujet à l'article 20:01 A), aucun employé ayant complété sa période de probation ne sera mis à pied avant d'avoir reçu un avis au préalable le vendredi avant la date de sa mise-à-pied. Si cette mise-à-pied est pour une durée de moins d'une (1) semaine, l'employé ne sera pas tenu de revenir au travail durant sa semaine de mise-à-pied. Dans ce cas, l'employé devra aviser son supérieur avant de quitter les lieux.
- 12:08 a. Dans le cas d'abolition de poste, un comité de deux (2) représentants de la compagnie et de deux (2) représentants du syndicat sera formé.
- b. Ce comité aura le mandat de veiller aux déplacements des employés qui occupent des postes abolis en tenant compte du choix, de l'ancienneté et de la compétence des employés ainsi touchés.
- c. Un employé qui, suite aux discussions de ce comité, occupe une classification inférieure à celle qu'il occupait antérieurement, gardera son taux horaire et les augmentations salariales auxquelles il avait droit avant son déplacement. Nonobstant l'article 13, un tel employé déplacé sera offert le prochain poste dans sa classification précédente qui devient vacant. Si l'employé refuse ce poste, sans raison valable selon le comité, son taux horaire sera réduit au taux horaire de sa classification actuelle.
- d. S'il y a désaccord à l'intérieur de ce comité, le cas peut être soumis à la procédure prévue à l'article 10. En cas d'arbitrage, l'arbitre aura le même mandat que celui du comité.
- 12:09 Les employés sous le coup d'une mise à pied demeureront inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une (1) année complète.
- 12:10 Les employés sous le coup d'une mise-à-pied seront sujets à rappel et ils le seront, avant que de nouveaux employés puissent être embauchés, dans l'ordre inverse par rapport à la date de leur mise-à-pied, par courrier postal recommandé, à la plus récente adresse versée aux archives de la Compagnie.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE DES TACHES

- 13:01 A. Toutes les tâches vacantes et toutes les nouvelles tâches doivent être affichées publiquement pendant une période de trois (3) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
- B. Le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
- 13:02 Toute application devra être considérée et l'employé possédant le plus d'ancienneté sera choisi et la Compagnie s'engage à donner à l'employé ainsi choisi un entraînement raisonnable pour la tâche qui lui a été accordée à la suite de la procédure d'affichage et seulement après cet entraînement, le facteur habileté sera considéré.
- Il est entendu que cet entraînement sera donné aux frais de la Compagnie.
- 13:03 Tout poste vacant ultérieur ne sera pas sujet à la procédure d'affichage.
- 13:04 Les ouvertures temporaires occasionnées par les vacances, la maladie ou une hausse temporaire de la production ne seront pas affichées aux tableaux.
- 13:05 Toutes les applications devront être faites par écrit et devront l'être en duplicata, une copie à la Compagnie et l'autre au délégué syndical. Tels avis et applications devront être datés.
- Tels avis ne devront pas comporter d'exigences qui ne seraient pas conformes aux dispositions de cette Convention Collective.
- 13:06 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres candidats et s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence à la condition que son retour au travail s'effectue dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'affichage.
- 13:07 Un employé qui obtient un poste ou un employé qui refuse d'accepter un poste suite à un affichage perd le droit d'appliquer pour une période d'un (1) an.
- 13:08 Une copie de chaque formule d'affichage sera expédiée au bureau d'affaires du Syndicat.

ARTICLE 14 - PERMISSIONS D'ABSENCE

14:01 La Compagnie pourra accorder aux employés des permissions d'absence et ce, par écrit. Tout employé absent sous permission d'absence ne sera pas considéré comme étant sous le coup d'une mise à pied et son ancienneté continuera à s'accumuler durant son absence.

ARTICLE 15 - PRIVILEGES

- 15:01 A. La Compagnie consent à accorder à tous ses employés couverts par cette Convention, cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès de leur conjoint ou enfant et trois (3) jours de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès de leur père, mère, frère, soeur, belle-mère et beau-père et un (1) jour ouvrable de congé sans perte de salaire à l'occasion du décès de leur beau-frère ou belle-soeur.
- B. Si un employé est requis de servir comme juré, la Compagnie comblera la différence entre son salaire hebdomadaire régulier et l'allocation qu'il recevra en tant que juré. Il est entendu que l'employé fournira les pièces justificatives à cet effet.
- C. L'employé qui au cours de la journée de travail est victime d'un accident de travail suffisamment sérieux pour que la Compagnie décide de le diriger vers un médecin ou à l'hôpital pour soins médicaux, aura droit à sa paye complète régulière pour la journée de l'accident.

15:02 Congés maladie

La Compagnie consent à accorder un régime de paie de maladie selon ce qui suit:

1. Exigibilité: La participation d'un employé au régime commence à compter du premier jour du mois après qu'il a complété un (1) an de service avec la Compagnie.
2. Accumulation: Les crédits de paie de maladie s'accumuleront au taux d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois de service travaillé pour tout employé permanent éligible, pour autant que l'employé ait travaillé au cours du mois. Le taux de compensation sera déterminé sur une base courante en établissant la moyenne des gains à temps régulier au cours de la période d'un mois.

3. Retraits: Il n'y aura aucun retrait de jours accumulés dans la banque de maladie pour une absence de moins de trois (3) jours, à moins que l'employé n'ait d'abord établi une réclamation selon le plan d'indemnité hebdomadaire. Ceci étant fait, il touchera des crédits de paie de maladie équivalents au nombre de journées de travail perdues avant d'avoir établi sa réclamation, pourvu que le nombre de jours en banque soit suffisant.
4. Paiement: Il est convenu que la Compagnie remboursera tout crédit de paie de maladie non utilisé à la fin de chaque année de calendrier. Ce paiement se fera dans la période de paie incluant le 15 décembre de chaque année.
5. Un employé qui quitte volontairement le service de la Compagnie recevra les journées de maladie non utilisées qu'il aura en banque, en plus de sa paie de départ, à condition que cet employé ait donné un préavis de départ d'une (1) semaine.

Un employé congédié pour cause recevra les journées de maladie motivées pour lesquelles il n'avait pas été payé au cours de l'année.

Tout employé absent pour maladie devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de sa journée de travail, à moins d'impossibilité physique. La Compagnie peut exiger un certificat médical d'un employé qui s'absente plus de deux (2) jours par mois durant une période consécutive de trois (3) mois.

#### ARTICLE 16 - UNITE DE NEGOCIATION

16:01 Tout travail dévolu au personnel de l'unité de négociation ne sera exécuté par nuls autres que les employés compris dans l'unité de négociation, sauf en cas d'extrême urgence.

#### ARTICLE 17 - UNIFORMES

- 17:01 A. La Compagnie achètera les uniformes portés par les chauffeurs de camion à remorque. Pour les chauffeurs qui choisissent de prendre l'uniforme, le port devient obligatoire. Le coût du nettoyage sera payé par la Compagnie sur présentation de facture.
  - B. Les uniformes que la Compagnie destine aux employés du secteur de la production incluant les pantalons blancs pour les employés féminins seront fournis par la Compagnie à ses frais. Les uniformes seront lavés par la Compagnie.
- 17:02 La Compagnie fournira à ses frais aux employés qui travaillent continuellement dans l'eau des bottes de caoutchouc.

ARTICLE 18 - FETES LEGALES

18:01 Tous les employés régis par cette Convention auront, les jours fériés ci-dessous énumérés, congé avec paie quel que soit le jour sur lequel une fête légale tombe.

Une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) la veille du Premier de l'An  
 Premier de l'An  
 Le lendemain du Premier de l'An  
 Lundi de Pâques  
 Fête de la Reine  
 St-Jean Baptiste  
 Fête du Canada (Dominion Day)  
 Fête du Travail  
 Action de Grâces  
 Une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) la veille du Jour de Noël  
 Le Jour de Noël  
 Le lendemain du Jour de Noël

Effectif le 1er octobre 1979, chaque employé aura droit à un congé additionnel reconnu comme congé flottant. Cependant, il est entendu que pas plus de deux (2) employés d'un même département pourront prendre leur congé flottant lors d'une même journée.

- 18:02 Pour chaque congé mentionné ci-dessus, les employés rémunérés à l'heure recevront une journée complète à leur taux régulier de classification pour le nombre d'heures régulières classifiées.
- 18:03 Un employé qui accepte de travailler n'importe lequel des jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié plus temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures travaillées.
- 18:04 Tout employé aura droit à ces jours fériés payés pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié, sauf quand un employé peut prouver et justifier son absence.
- 18:05 Pour l'attribution de travail supplémentaire à une fête légale l'article 20:10 s'applique.

ARTICLE 19 - VANCANCES

19:01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés couverts par cette Convention, basées sur la date de qualification au 1er juillet de toute année de la manière suivante:

Tout employé qui, au 1er juillet de chaque année, aura accumulé moins d'un an de service avec l'employeur aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année), payé à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède le 1er juillet.

Tout employé a droit chaque année à des vacances payées comme suit:

1 an à 5 ans	2 semaines	4%
5 ans à 10 ans	3 semaines	6%
10 ans à 20 ans	4 semaines	8%
20 ans à 30 ans	5 semaines	10%
30 ans et plus	6 semaines	12%

19:02 L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels, entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédente.

19:03 Les listes de vacances mentionnant le nombre de semaines auxquelles chaque employé a droit seront affichées pas plus tard que le 15 mars de chaque année, et les employés avec le plus d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe d'occupation auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances.

Ces vacances, jusqu'à concurrence des trois (3) premières semaines, peuvent être prises consécutivement entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Dans le cas d'une ou de semaines additionnelles, la période de vacances sera fixée à une date déterminée en consultation avec l'employé concerné, et en respectant l'ancienneté.

19:04 La Compagnie accepte de rencontrer les délégués avant le 15 mars de chaque année pour analyser et établir les listes de vacances.

19:05 Dans les trois (3) premières semaines de la date d'affichage, les employés devront avoir fait connaître à leur contremaître ou surveillant leur choix de la date de leurs vacances et la liste sera révisée et ré-affichée au plus tard le 1er avril. Les erreurs seront corrigées dans les sept (7) jours suivants. Alors les dates de vacances ne seront pas changées, sauf de consentement mutuel entre les employés impliqués et la Compagnie.

19:06 Si une période d'absence d'un employé résultant de maladie, accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et à son retour au travail, l'employé aura le droit de choisir toute période de vacances non assignée qui sera disponible.

- 19:07 Si un employé devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer ni les retarder en aucune façon.
- 19:08 La période de vacances assignée à un employé quittant la Compagnie peut être assignée à un autre employé, si un employé le demande.
- 19:09 Les employés mis à pied à cause de manque de travail et qui sont sujets à rappel, recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit après la date de leur mise-à-pied (en faisant la demande à la Compagnie), pourvu qu'un tel arrangement soit conforme à toutes les lois et/ou règlements.
- 19:10 Si un employé quitte la Compagnie, est congédié ou prend sa pension, tel employé qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances aura droit à une paie de vacances dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec la Compagnie de la façon suivante:

Si un employé quitte la Compagnie avant d'avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage de ses gains totaux du 1er mai au 30 avril de l'année précédente et ses gains totaux du 1er mai à la date de son départ.

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

#### ARTICLE 20 - HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS

- 20:01 a. A moins de cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie, l'impossibilité d'obtenir du lait, ou bris d'équipement qui rendrait le plan ou une partie du plan inopérable, celle-ci garantit aux employés le minimum d'heures de la semaine régulière de travail tel que spécifié ci-après.
- b. Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.
- c. Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.
- d. A moins que l'employé (ou les employés) n'a pas (n'ont pas) reçu un préavis de ne pas se présenter au travail le lundi, ce préavis doit être affiché pas plus tard que le vendredi de la semaine précédente.

- 20:02 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures consécutives tel que spécifié à l'article 20:08.
- 20:03 Tout travail exécuté au-delà des huit (8) heures d'une journée normale de travail sera rétribué au taux de surtemps, soit une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) le salaire courant de la classification à laquelle appartient l'employé.
- 20:04 a. A un employé requis de travailler le samedi, on assurera quatre (4) heures continues de travail ou bien de paie et ledit employé sera rétribué au taux de surtemps, soit une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) le salaire courant de la classification à laquelle il appartient.
- b. A un employé requis de travailler le dimanche, on assurera quatre (4) heures continues de travail ou bien de paie et ledit employé sera rétribué au taux de surtemps, soit deux (2) fois le salaire courant de la classification à laquelle il appartient.
- 20:05 Si après avoir accompli sa journée normale de travail un employé, une fois rentré chez lui, est rappelé au travail, on lui assurera au moins quatre (4) heures garanties de travail qui seront rétribuées au taux de surtemps, soit une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux courant de la classification à laquelle il appartient.
- 20:06 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos; une période pendant la première partie du quart et l'autre période pendant la deuxième partie du quart.
- 20:07 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et pas plus d'une (1) heure, qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures du commencement du travail. Cependant, la période de repas demeurera telle qu'elle existe présentement et ne pourra être modifiée sans entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie.
- Les employés obligés de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire à la fin de leur quart régulier auront droit à une période de repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) payée à temps supplémentaire.
- 20:08 Les heures normales de travail seront:
- Heures normales des employés de jour: les huit (8) heures de travail par jour doivent être travaillées consécutivement entre 7:00 a.m. et 5:00 p.m.

Quarts de travail

Premier quart: 8:00 a.m. à 4:00 p.m.  
 Deuxième quart: 4:00 p.m. à 12:00 p.m.  
 Troisième quart: 12:00 p.m. à 8:00 a.m.

Nonobstant les horaires de travail mentionnés ci-haut, les parties reconnaissent que les quarts présentement en effet, où les heures ne correspondent pas aux heures mentionnées ci-haut, continueront à être reconnus comme heures normales de travail.

Les employés des deuxième et troisième quarts recevront une prime de quart de vingt cents (20¢) et trente cents (30¢) respectivement à l'heure pour toutes les heures travaillées.

20:09 Un employé qui est requis de se présenter au travail avant son quart normal de travail, sera rétribué au taux de surtemps, soit une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) le salaire courant de l'employé pour toutes les heures travaillées avant son quart normal. De plus, le taux de surtemps devra s'appliquer de nouveau dès que l'employé aura complété huit (8) heures de travail à partir de l'heure à laquelle il a commencé à travailler avant son quart normal.

Un employé qui est requis de se présenter au travail après son quart normal de travail, sera rétribué au taux de surtemps, soit une fois et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) le salaire courant de l'employé pour toutes les heures travaillées.

Tout employé appelé temporairement à effectuer du travail d'une autre classification, recevra le taux de salaire de cette classification ou retiendra le sien, soit le plus élevé des deux, seulement lorsque le déplacement à une autre classification est d'une durée de quatre (4) heures ou plus.

20:10 Tout temps supplémentaire sera offert aux employés ayant le plus d'ancienneté en premier lieu, à condition que l'employé soit qualifié pour accomplir le travail, et son acceptation ou son refus sera sur une base volontaire. Cependant, les employés jugés nécessaires par l'employeur pour effectuer le temps supplémentaire, ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés devront accepter, en autant qu'ils aient reçu un préavis d'une (1) heure.

Dans le cas où le temps supplémentaire doit être effectué à la suite d'un quart régulier, le temps supplémentaire sera offert aux salariés sur place.

20:11 CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES

	<u>1 oct. 1981</u>	<u>1 oct. 1982</u>	<u>1 oct. 1983</u>
Employé diplômé	\$8.695	\$9.82	\$11.195
Pasteurisateur, receveur de lait en vrac	8.225	9.35	10.725
Opérateur de machine Haspen et Multivack	8.565	9.69	11.065
Opérateur de machine	8.105	9.23	10.605
Opérateur de chariot élévateur	8.105	9.23	10.605
Mécanicien	9.745	10.87	12.245
Ingénieur stationnaire	8.565	9.69	11.065
Evaporateur	9.925	11.05	12.425
Chauffeur de camion remorque	9.175	10.30	11.675
Aide général	7.805	8.93	10.305

Lorsque des nouvelles classifications sont établies, celles-ci seront négociés entre la Compagnie et le Syndicat. En cas de mésentente la Compagnie appliquera le taux qu'elle juge approprié et le Syndicat aura le droit de grief.

- 20:12 Tout nouvel employé recevra cinquante cents (50¢) de moins l'heure pour sa classification pendant la durée de sa période de probation telle que décrite à l'article 12:01 de cette Convention, et à la fin de sa période de probation, il recevra le taux régulier de sa classification.

ARTICLE 21 - DIVERS

- 21:01 La Compagnie prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux employés des conditions de travail saines et sécuritaires.
- 21:02 Les chèques de paye seront remis pas plus tard que le jeudi midi de chaque semaine, en paiement du travail effectué la semaine précédente.
- 21:03 La Compagnie s'engage à séparer clairement les heures régulières et les heures à temps supplémentaire sur le talon de paye de chaque employé.
- 21:04 La Compagnie n'obligera pas un employé à accomplir du travail pour le temps qui lui a été coupé sur sa paye à cause de son retard.
- 21:05 La Compagnie s'engage à fournir aux employés, en autant que ceci est possible, des machines distributrices de nourriture dans la salle à manger, pourvu que la Compagnie puisse louer de telles machines.

21:06 La Compagnie s'engage à fournir un "Infra red" pour chauffer la nourriture.

ARTICLE 22 - PLAN D'ASSURANCE-GROUPE

22:01 Le choix, tant des bénéficiaires que de l'administration du plan d'assurance est laissé au Syndicat. Tout plan ainsi choisi est émis uniquement au nom de "Argence Holdings Inc."

22:02 La Compagnie contribuera six dollars et soixante dix-sept (\$6.77) par semaine pour chaque employé, qui a complété quatre-vingt-dix (90) jours civils au service de la Compagnie, pour le Plan de Bien-être.

La Compagnie déduira de la paie hebdomadaire de chaque employé un montant autorisé par le Syndicat.

22:03 Pas plus tard que la deuxième (2<sup>ième</sup>) semaine de chaque mois, la Compagnie remettra à Argence Holdings Inc., ses contributions, ainsi qu'une liste des employés pour lesquels une contribution a été faite.

22:04 La Compagnie accordera son entière collaboration afin de faciliter la manipulation des réclamations des employés.

22:05 Toute réduction d'assurance-chômage à cause de ce plan sera au bénéfice de la Compagnie.

ARTICLE 23 - DUREE

23:01 Cette convention entrera en vigueur le 1er octobre 1981 et le restera jusqu'au 30 septembre 1984 inclusivement.

23:02 Avis que des amendements s'imposent ou que l'une ou l'autre partie se propose de mettre fin à cette Convention ne pourra être donné que dans la période prévue pour ce faire, soit pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette Convention. Si on ne donne pas avis comme ci-dessus, cette Convention demeurera en vigueur d'année en année, jusqu'à ce que l'avis comme ci-dessus soit donné.

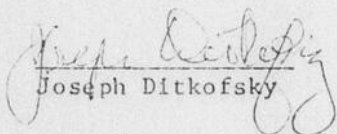
23:03 Advenant qu'un avis de terminaison ou d'amendement soit donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception dudit avis.

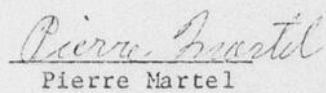
23:04 Jusqu'à ce que les négociations soient complétées, toutes et chacune des dispositions de cette Convention demeureront en vigueur et auront effet.

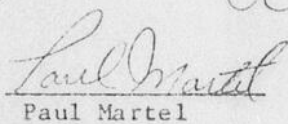
Signé à Marieville, Québec, ce 15<sup>e</sup> jour de l'octobre 1981.

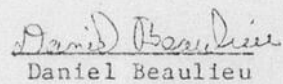
POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

  
Joseph Ditzkofsky

  
Pierre Martel

  
Paul Martel

  
Daniel Beaulieu

  
André Fournier

  
Frank DeVincentis