

No.

20894-04

NOM

Société Coopérative Agricole de
Charleville

33 JAN 21 11 43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0317
M.T.M.S.R.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE CHARLEVOIX
pour son établissement du:
129, rue Sainte-Anne
Baie St-Paul
Québec

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
COOPÉRATIVE AGRICOLE DE CHARLEVOIX (C.S.N.)
ayant son siège social à:
155 est, boul. Charest
Québec, G1K 3G6

Ci-après appelé "le Syndicat"

1982 - 1984

* * * * *

COPIE CONFORME
JSM

33 JAN 21 11 43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0317
M.T.M.S.R.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE CHARLEVOIX
pour son établissement du:
129, rue Sainte-Anne
Baie St-Paul
Québec

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
COOPÉRATIVE AGRICOLE DE CHARLEVOIX (C.S.N.)
ayant son siège social à:
155 est, boul. Charest
Québec, G1K 3G6

Ci-après appelé "le Syndicat"

1982 - 1984

* * * * *

COPIE CONFORME
sm

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1.01	<u>Contrat</u> La présente convention collective de travail...	
1.02	<u>Chef d'atelier</u> Tout salarié qui dirige personnellement, tout ou en partie, un atelier de travail sous la responsabilité d'un contremaître et qui se doit en outre, surveiller ou expérimenter les travaux effectués.	
1.03	<u>Élève</u> Personne fréquentant une école reconnue par les autorités compétentes et qui pendant les vacances scolaires, est attachée aux services de l'entreprise.	
1.04	<u>Travail</u> Toute activité professionnelle à l'interprétation de l'application de la convention.	
1.05	<u>Heures de travail</u> Le temps passé par le salarié à son poste de travail, hors des heures de repos, pendant les heures de travail, y compris les heures de travail effectuées pendant les heures de repos, y compris les heures de travail effectuées pendant les heures de repos, y compris les heures de travail effectuées pendant les heures de repos.	
1.06	<u>Salarié</u> Toute personne qui est attachée à une entreprise, quelle que soit la nature de son contrat de travail.	
1.07	<u>Travailleur</u> Toute personne qui est attachée à une entreprise, quelle que soit la nature de son contrat de travail.	

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

- 1.01 Dans cette convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Convention
La présente convention collective de travail.
- 1.03 Chef d'équipe
Tout salarié qui dirige plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il ne peut embaucher, congédier ou imposer des mesures disciplinaires.
- 1.04 Étudiant
Personne fréquentant une école reconnue par les autorités compétentes et qui pendant les vacances scolaires, est embauchée pour travailler temporairement.
- 1.05 Grief
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 1.06 Heures de travail
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est requis d'être présent sur les lieux du travail, à la disposition de l'Employeur et attend qu'on lui donne du travail.
- 1.07 Permutation
Mutation d'un salarié à une occupation comportant un salaire effectif identique.
- 1.08 Promotion
Mutation d'un salarié à une occupation comportant un salaire effectif supérieur.

1.09 Représentant syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.10 Rétrogradation

Mutation d'un salarié à une occupation comportant un salaire effectif moindre.

1.11 Salaire effectif

Le taux de salaire ou le salaire hebdomadaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou, le taux de salaire ou le salaire hebdomadaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si ce taux de salaire ou le salaire hebdomadaire payé et convenu est supérieur à celui de la convention. Le salaire effectif ne comprend pas toute prime additionnelle attribuée pour une fin particulière telle qu'une prime de chef d'équipe.

1.12 Salarié

Tout salarié visé par l'accréditation émise le 7 avril 1982, soit:

"Tous les salariés au sens du Code du travail de la S.C.A. Charlevoix pour son établissement du 129, rue Sainte-Anne, Baie St-Paul, Québec".

1.13 Salarié régulier à temps partiel

Un salarié qui a complété sa période d'essai prévue au sous-paragraphe 14.01-2 et qui travaille régulièrement chaque semaine un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail.

1.14 Salarié occasionnel

Un salarié qui effectue un travail occasionnellement.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ

2.01 Interprétation

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
2. Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

2.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat, dans des conditions de travail qui assurent la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et ses salariés.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association, ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, en matière de conditions de travail.

4.02

Juridiction

1. La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

2. Salarié à l'essai

Pendant qu'il complète sa période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti aux dispositions de la convention, sauf les suivantes: les jours fériés payés (art. 19), régime d'assurance collective (art.21), congés sociaux (art. 20), changements technologiques (art. 23). De plus, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer l'article sur l'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant: une promotion, une permutation, rétrogradation, occupation vacante, une mise à pied, un rappel, ni la procédure de règlement des griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

3. Salarié régulier à temps partiel

Le salarié régulier à temps partiel a droit à tous les bénéfices stipulés à la convention, le tout étant calculé au prorata des heures travaillées, y compris les dispositions relatives à l'ancienneté.

4. Salarié occasionnel

Les dispositions relatives au salarié à l'essai stipulées au sous-paragraphe 4.02-2 ci-haut s'appliquent à ce salarié.

5. Étudiant

Les étudiants sont assujéttis aux dispositions du paragraphe 4.02-2

ci-haut et à celles stipulées à l'article 6.

De plus, les dispositions relatives à l'ancienneté (art. 14) ne s'appliquent pas à ces étudiants. En ce qui concerne leur rémunération du congé annuel payé et leur salaire effectif, ils sont régis par la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 5 - COOPÉRATION - DROITS DE LA DIRECTION - RENONCIATION

5.01 Coopération

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec équité et sans discrimination; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête. Les parties s'engagent à observer les dispositions de la convention.

5.02 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

5.03 Renonciation

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Maintien syndical - Adhésion syndicale

1. Salariés actuels:

Tous les salariés, qui au moment de la signature de la convention sont membres du Syndicat ou qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle dudit Syndicat pour la durée de la convention.

2. Nouveaux salariés

Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les cinq (5) jours de son embauchage et demeurer membre en règle dudit Syndicat pour la durée de la convention.

6.02

Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, membre ou non du Syndicat, la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur. De plus, l'Employeur retient, sur demande écrite du Syndicat, le montant du droit d'entrée exigé pour ses membres. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus de chacun d'eux.

6.03

Retrait ou refus d'adhésion ou de paiement

Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention, ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat en donne avis, par écrit, à

l'Employeur et, celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 7.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical, l'Employeur doit reconnaître ce représentant syndical et le recevoir sur rendez-vous; il doit lui fournir les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.
- 7.02 Sur autorisation préalable de l'Employeur, laquelle autorisation n'est pas indûment refusée, le représentant syndical a le droit de se rendre sur les lieux du travail, pour les fins de la convention.

ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 1. Congrès - Journées d'étude

L'Employeur accorde à un (1) salarié à la fois, la permission de s'absenter du travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, séances intensives ou journée d'étude. Cependant, le salarié concerné doit avertir l'Employeur au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance qu'il désire s'absenter à cette fin. En cas d'urgence, l'avis d'absence donné par le salarié est de quatre (4) heures. Le nombre de jours de telles absences ne peut excéder trente (30) jours ouvrables.

2. Négociations

Les salariés désignés par le Syndicat et dont la présence est nécessaire à l'occasion de négociations de la convention peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat au moins une (1) journée à l'avance, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire effectif.

3. Lors d'une rencontre avec le représentant de l'Employeur, pour tout ce qui a trait à l'application de la convention, tout salarié peut être accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat.

8.02

Congé sans solde

1. L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un (1) salarié à la fois, pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles.
2. Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins deux (2) mois, maximum un (1) an.
3. Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE

9.01

L'Employeur doit installer un tableau d'affichage à un endroit visible, où le Syndicat peut afficher des communiqués ou documents non discriminatoires.

ARTICLE 10 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL

10.01

1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés, un (1) délégué syndical et un (1) substitut. Le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom de ce délégué et de celui du substitut.
2. Le délégué syndical et le substitut sont reconnus par l'Employeur comme les représentants officiels des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

3. Le délégué syndical ou, le substitut le cas échéant, a pour responsabilité de porter tout grief à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.
4. Le délégué syndical ou, le substitut le cas échéant, peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire effectif, pour les fins de la convention, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée.

ARTICLE 11 - RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01
1. Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou, le délégué syndical ou, le Syndicat, soumet le grief par écrit, au gérant ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables des faits donnant naissance au grief ou, de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.
 2. Le gérant ou son remplaçant doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief. Il peut, s'il le juge utile, convoquer le représentant syndical, pour étude et discussion avant de prendre sa décision.
 3. Si le gérant ou son remplaçant n'a pas donné sa réponse écrite dans le délai prévu au sous-paragraphe 11.01-2 ou si cette réponse n'est pas jugée satisfaisante, le tout est déféré à l'arbitrage prévu à l'article 12, dans le délai stipulé au sous-paragraphe 12.01-1.

11.02 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.03 Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Arbitrage

1. À défaut d'entente écrite, le Syndicat ou l'Employeur peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant le délai mentionné au sous-paragraphe 11.01-2.
2. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
3. La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience; il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il

peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié, à la suite d'une violation de la convention.

2. En matière disciplinaire, l'arbitre peut:

a) 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.

b) Réinstaller le salarié discipliné injustement dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être réduit de cette indemnité.

3. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

12.03

Renseignements

Lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de lui fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoin - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit les libérer, pour la durée de l'audition quant au plaignant et pour la durée nécessaire au témoignage des témoins sujet à l'article 100.6 du Code du travail. Toutefois, la libération des témoins ne doit pas avoir pour effet d'entraver

démesurément la production.

12.05

Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.
3. Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part, le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit

1. L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.
2. Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

13.02 Prescription du droit

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré(e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé(e) du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de cet événement. De plus, une telle mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03 Communication des mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire doit être portée à la connaissance du salarié avant d'être inscrite à son dossier, et copie lui en est remise sans délai ainsi qu'au Syndicat.

13.04 Signature d'un rapport d'appréciation

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. L'Employeur doit alors transmettre, par écrit, au Syndicat tel document.

13.05 Non discrimination

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans les cas suivants:

À cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ

14.01

1. Définition

L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié chez l'Employeur, établie conformément aux dispositions du présent article.

2. Acquisition

a) Manoeuvre

Le salarié manoeuvre, qui a effectivement travaillé trente (30) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du sous-paragraphe 14.01-1. Ce droit d'ancienneté rétroagit de trente (30) jours à compter de la date où ce salarié a atteint son trentième jour travaillé.

b) Autres salariés

Tout autre salarié, qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du sous-paragraphe 14.01-1. Ce droit d'ancienneté rétroagit de soixante (60) jours à compter de la date où ce salarié a atteint son soixantième jour travaillé.

14.02

Accumulation - Conservation

1. Dans le cas de maladie et ou d'accident de travail, le travailleur accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.
2. Dans le cas de maladie ou d'accident, (exception faite de 14.02-1) l'ancienneté s'accumule pour une période de dix-huit (18) mois.
3. L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'absence, de congés, de jours fériés

prévus par la convention.

4. Déplacement à une fonction non couverte

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une occupation non couverte par l'unité de négociation, a le droit, à l'intérieur d'une période de six (6) mois, de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, sans perte d'ancienneté. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.03

Liste d'ancienneté

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique les nom et prénom des salariés, leur ancienneté d'usine, leur ancienneté départementale, leur occupation.

L'appendice "A", partie intégrante de la convention, constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat au plus tard le premier août de chaque année. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours, après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 11 et 12.

14.04

Application du droit d'ancienneté

1. Principe général

Dans tous les cas de promotion, de

permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle, la préférence de l'occupation est accordée premièrement au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté départementale et par la suite, le cas échéant, au salarié qualifié qui a accumulé le plus d'ancienneté d'usine.

2. Salarié qualifié

a) Autre que salarié de bureau

Aux fins de la convention, sauf pour le ~~salarié~~ de bureau, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de quinze (15) jours travaillés. La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.

b) Salarié de bureau

Aux fins de la convention, un salarié de bureau qualifié est un salarié qui:

- i) possède les qualifications nécessaires qu'exige une exécution normale du travail concerné;
- ii) est capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée;
- iii) ce salarié a droit à une période d'entraînement de quinze (15) jours travaillés.

La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.

3. Catégories d'ancienneté

L'ancienneté peut s'appliquer sur une base départementale ou d'usine.

i) Ancienneté d'usine

L'ancienneté d'usine signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur à compter de la date de son embauchage, sous réserve du sous-paragraphe 2) du paragraphe 14.01.

ii) Ancienneté départementale

L'ancienneté départementale signifie la période de temps pendant laquelle un salarié est assigné à tout travail dans un département.

iii) Départements

Pour les fins d'ancienneté départementale, les départements suivants sont constitués:

- a) Le bureau;
- b) l'usine;

4. Promotion, Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage

Dans les cas de promotion, d'occupation vacante ou nouvelle, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation ou telle promotion doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite

occupation est remplie temporairement, si possible, par le candidat ayant le plus d'ancienneté.

L'occupation est donnée:

- a) Au postulant qui a le plus d'ancienneté départementale, à condition qu'il soit qualifié.
- b) Si aucun salarié du département concerné ne sollicite l'occupation, à défaut de salariés qualifiés dans le département visé pour accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'ancienneté d'usine s'applique, à condition qu'il soit qualifié.
- c) À défaut de salariés qualifiés pour accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, l'Employeur peut choisir des personnes de l'extérieur.

5. Mise à pied

- a) Dans le cas de réduction du personnel, pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, pour une période de deux (2) semaines de calendrier, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté départementale. Les salariés mis à pied ont le droit d'exercer leur ancienneté départementale selon leur département respectif, à condition d'être capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département.
- b) Si une mise à pied prévue à l'alinéa a) du sous-paragraphe 5 du présent paragraphe 14.04, soit d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins, doit être prolongée, l'Employeur

procède par ordre d'ancienneté d'usine à compter de la sixième (6ème) journée ouvrable. Les salariés mis à pied ont droit d'exercer leur ancienneté d'usine dans n'importe lequel département à la condition d'être capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation du salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'usine. Une liste des salariés rappelés ou mis à pied doit être remise au Syndicat.

6. Rappel au travail

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté dans le département parmi ceux qui sont mis à pied, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

7. Retour après absence

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail concerné.

Dans les cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, le salarié doit à la demande de l'Employeur présenter un certificat médical.

8. Non-exercice de l'ancienneté

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de ne pas exercer son droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits du salarié.

14.05

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il quitte volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel adressé au salarié par courrier recommandé, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe. Nonobstant cette présente disposition 14.05 d), l'avis de rappel au travail peut se faire par téléphone en présence d'un représentant syndical, à la dernière adresse connue de l'Employeur ou par lettre recommandée;
- e) s'il fait défaut de se présenter au travail après une période d'absence de trois (3) jours ouvrables sans raison valable;
- f) s'il est absent par maladie et accident pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
- g) s'il est absent pour maladie occupationnelle ou accident de travail pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 15 - RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE

15.01

Minimum de paie

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif.

15.02

Rappel

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03

Affectation temporaire

1. Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire effectif supérieur à celui de sa propre occupation reçoit le taux de salaire effectif applicable à l'occupation supérieure, lorsque ce travail doit se poursuivre pour plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) régulière de travail. Dans ce cas, le salarié est rémunéré à ce taux de salaire supérieur seulement pour les heures travaillées à cette occupation.
2. Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif, à moins que cette affectation résulte d'une demande du salarié ou de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté.

15.04

Taux de salaire minima - Salaire hebdomadaire

Les taux de salaire minima et le salaire hebdomadaire avec leur occupation, sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.05 Paie des salaires

Le salaire est payable par chèque, le jeudi de chaque semaine, avant la fin de la journée régulière de travail. La paie est remise au salarié à son lieu de travail.

Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le jour précédant le jour férié.

15.06 Bulletin de paie

Les détails suivants, sur une pièce détachable ou sur enveloppe, doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire.

1. Les nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le salaire effectif;
4. le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires;
5. les déductions;
6. le montant net.

15.07 Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié, qui laisse son emploi ou est mis à pied, doit recevoir le certificat de cessation d'emploi (Commission d'Assurance-chômage) et le salaire effectif auquel il a droit dans les vingt-quatre (24) heures de son départ.

15.08 Nouvelle occupation

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations, il avise, par écrit, le Syndicat, du salaire établi, sujet aux droits du salarié concerné de contester ce salaire en se prévalant des dispositions de l'article 12, par l'intermédiaire du Syndicat.

ARTICLE 16 - HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

16.01 a) Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail des salariés est de quarante heures (40) par semaine réparties du dimanche au samedi, sur cinq (5) jours d'un maximum de huit heures de travail (8) régulières par jour.

b) Temps du repas

La période de temps non rémunérée pour prendre les repas à laquelle le salarié a droit est d'une (1) heure par repas.

16.02 Période de repos - Salle de repos et de repas

1. Une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, est accordée aux salariés vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

2. Salle de repos et de repas

L'Employeur met à la disposition des salariés un local où ces derniers peuvent prendre leurs périodes de repos et repas.

ARTICLE 17 - TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition

Tout travail exécuté en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires est considéré comme du travail en temps supplémentaire.

17.02 Rémunération

1. Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré

au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2. Tout salarié qui effectue du travail lors de sa dernière journée de congé est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) s'il a travaillé toutes ses journées de congé dans une semaine régulière de travail.

17.03

Répartition

1. Le travail à être exécuté en temps supplémentaire est volontaire.
2. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.

Si ce salarié refuse ou si le nombre de salariés à être affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés capables d'exécuter normalement le travail et le travail est alors offert à tour de rôle, en suivant la liste d'ancienneté, en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté; ce salarié ne peut refuser d'exécuter ce travail.

ARTICLE 18 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

18.01

Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au sens de la convention, à l'emploi de l'Employeur au trente-et-un (31) mai de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) des gains gagnés durant cette période, mais avec un maximum

de deux (2) semaines de calendrier.

18.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans de service continu au sens de la convention, à l'emploi de l'Employeur au trente-et-un (31) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) des gains gagnés du premier (1er) juin de l'année précédente au trente-et-un (31) mai de l'année en cours.

18.03 Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de treize (13) ans de service continu au sens de la convention, à l'emploi de l'Employeur au trente-et-un (31) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) des gains gagnés du premier (1er) juin de l'année précédente au trente-et-un (31) mai de l'année en cours.

18.04 Tout salarié ayant treize (13) ans et plus de service continu au sens de la convention, à l'emploi de l'Employeur au trente-et-un (31) mai de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de huit pour cent (8%) des gains gagnés du premier (1er) juin de l'année précédente au trente-et-un (31) mai de l'année en cours.

18.05 Prise de congé annuel payé

Les vacances peuvent être prises en tout temps pendant le cours de l'année, le tout sujet aux dispositions de l'article 18.06.

18.06 Choix des semaines du congé annuel payé

L'Employeur affiche au plus tard le premier (1er) avril de chaque année, une liste des salariés avec leur ancienneté départementale et le nombre de semaine(s) du congé annuel payé auquel les salariés ont droit.

Le salarié y inscrit son choix au plus tard à la fin de la troisième (3ème)

semaine d'avril. L'Employeur accorde au salarié la date du congé annuel payé en tenant compte du choix exprimé par le salarié et de l'ancienneté départementale de ce dernier.

Pas plus d'un (1) salarié à la fois et par département, ne peut exiger de prendre ses semaines de congé annuel payé, au cours de la même période qu'un autre salarié.

Le programme officiel du congé annuel payé est affiché au plus tard le premier (1er) mai de chaque année.

18.07 Paie

L'Employeur doit payer la rémunération à laquelle le salarié a droit pour son congé annuel payé ou partie de congé annuel payé, seulement avant le départ du salarié pour cedit congé.

18.08 Cessation d'emploi

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulée jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

18.09 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une journée supplémentaire de congé annuel payé.

ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Jours fériés payés

Les jours suivants sont des jours fériés payés:

Le jour de l'An;
le lendemain du jour de l'An;
le lundi de Pâques;
la Saint-Jean-Baptiste;
la Confédération;
la fête du travail;
l'action de grâces;

le jour de Noël;
le lendemain du jour de Noël.

19.02

Congés mobiles

1. Tout salarié a droit à trois (3) congés mobiles par année conventionnelle.
2. Lorsqu'un salarié désire prendre un congé mobile, il doit y avoir entente sur la date de la prise de ce congé mobile. À défaut d'entente, ce congé mobile est rémunéré au taux de salaire effectif, à la fin de l'année conventionnelle.
3. Le salarié qui n'a pas utilisé ces congés mobiles a droit à la cessation de son emploi, au paiement d'un (1) congé mobile par quatre (4) mois de service continu au sens de la convention.

19.03

Rémunération

1. Pour un jour de fête chômé payé ou un congé mobile, l'Employeur paie l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article 16 de la convention.
2. Si un salarié travaille lorsque survient un congé férié, il reçoit, en plus d'une indemnité équivalente à une journée régulière de travail, son salaire effectif pour les heures régulières travaillées.
3. Si un salarié est en congé hebdomadaire lorsque survient un congé férié, il reçoit alors une indemnité équivalente à une journée régulière de travail.
4. Pour avoir droit à un jour férié payé, le salarié doit travailler le jour ouvrable pour lequel il est cédulé précédant et suivant immédiatement le jour férié payé.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES

- 20.01 Tout salarié régi par la convention a le droit, dans les circonstances ci-après énumérées, de s'absenter de son travail sans diminution de son salaire effectif, à la condition d'en aviser l'Employeur aussitôt qu'il lui est possible de le faire. Les jours d'absence, dans les cas de mortalité, doivent avoir lieu à partir du jour du décès et celui des funérailles.
1. À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables.
 2. À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours ouvrables.
 3. À l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur: deux (2) jours ouvrables.
 4. À l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère: un (1) jour ouvrable.
 5. Le jour de la naissance ou du baptême de son enfant, à condition que ce soit une journée ouvrable.

20.02 Congé de maladie

Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté, a droit à quatre (4) congés de maladie payés par année. Les jours de congé de maladie non-utilisés sont remboursés le quinze décembre de chaque année.

ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 1. Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, les parties conviennent de mettre en application un plan d'assurance-collective.

2. L'Employeur contribue à raison de cinquante pour cent (50%) de la cotisation du plan d'assurance collective au bénéfice des salariés.

21.02 Prélèvement de la contribution

L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au plan d'assurance collective.

21.03 Adhésion des salariés actuels

Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de sa signature, doivent adhérer au plan d'assurance collective, dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

Adhésion des nouveaux salariés

Tout salarié embauché après la signature de la convention, doit adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours de la fin du troisième (3ème) mois suivant sa date d'embauchage. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre à l'assureur.

21.05 Maintien de l'assurance

Le plan d'assurance collective doit prévoir l'exonération des contributions à ce plan et le maintien en vigueur dudit plan pour la durée d'absence du salarié pour maladie ou accident.

ARTICLE 22 - MESURES DE SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE - HYGIÈNE

22.01 Principe général

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

22.02 Gants et bottes

L'Employeur contribue à 100% du coût des gants de caoutchouc et à 50% du coût des gants de cuir et des bottes de caoutchouc dont les salariés ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Lorsque le salarié demande une paire de gants de caoutchouc ou de cuir ou une paire de bottes, il doit remettre l'ancienne paire à l'Employeur.

22.03 Accessoires de sécurité

L'équipement doit être muni d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences de l'équipement.

22.04 Rémunération de l'accidenté

Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail au taux de salaire effectif.

22.05 Premiers secours

L'Employeur doit fournir une trousse de premiers secours au bureau de l'Employeur et dans chaque camion pour ses salariés qui subissent des accidents. Cette trousse de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Dans le cas d'une mise à pied de salariés causée par des changements technologiques ou économiques, l'Employeur doit donner un avis de telle réduction de deux (2) mois au Syndicat. L'Employeur convient, de

plus, de discuter avec le Syndicat le statut futur des salariés mis à pied, en considérant la possibilité de prendre avantage des services de reclassification des salariés, prévus par les gouvernements, tant fédéral que provincial.

Le Syndicat convient de donner à l'Employeur sa pleine collaboration concernant sa demande d'aide auprès de divers services gouvernementaux concernés.

ARTICLE 24 - AUTRES CONDITIONS

24.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés, est aux frais de l'Employeur.

24.02 Indemnité

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

24.03 Stationnement

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur, situé près de ses établissements. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

24.04 Jour de votation

Les salariés bénéficient des dispositions stipulées par la loi, lorsqu'un jour est décrété jour de votation par les gouvernements fédéral, provincial ou municipal.

ARTICLE 25 - COMPARUTION DEVANT UNE COUR

25.01 Fonction de témoin

Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail est assigné de comparaître en cour ou à une enquête dans

une cause où l'Employeur est concerné, à l'exclusion de griefs, reçoit son plein salaire, moins l'allocation accordée par la cour.

25.02 Fonction de juré

L'Employeur paie à tout salarié assigné comme juré, la différence entre la paie de juré et son salaire régulier qu'il aurait autrement gagné.

Tel salarié, relevé temporairement de ses fonctions de juré, doit se rapporter pendant ses heures régulières de travail pour accomplir son travail régulier.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le trente et un (31) mars 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

BAIE ST-PAUL, ce dix-septième jour du mois de décembre 1982.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DE CHARLEVOIX

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA COOPÉRATIVE
AGRICOLE DE CHARLEVOIX
(C.S.N.)

Roger Gauthier
Jean-Marc Toussaint

Marcel Holme
Christine Desjardins

APPENDICE "A"

LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
SIMARD, Micheline	Commis de bureau	12-1977
TREMBLAY, Lucien	Manoeuvre	05-1980
BOLDUC, Marcel	Manoeuvre	06-1980
TREMBLAY, Gérard	Manoeuvre	08-1980
BOLDUC, Robin	Manoeuvre	10-1980
TREMBLAY, Martin	Mnoeuvre	06-1981
DOUCET, André	Manoeuvre	09-1981
GIRARD, Harold	Manoeuvre	10-1981

APPENDICE "B"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

a) Taux de salaire

Signature 07-04-83

1. Usine:

Manoeuvre \$6.25 \$7.05

2. Bureau:

Commis de bureau \$6.25 \$7.05

b) Taux de salaire à l'embauchage:

i) Manoeuvre Taux de salaire du manoeuvre
(30 jours moins vingt-cinq cents (0.25)
travaillés) l'heure.

ii) Autre salarié Taux de salaire de
(60 jours l'occupation moins vingt-cinq
travaillés) cents (\$0.25) l'heure.

c) Rétroactivité

Chaque salarié régulier au service de l'Employeur à la date de la signature recevra à titre de rétroactivité un montant de un dollar et quatre-vingt ~~quatre~~ ^{quatre} (~~25~~ ⁹⁵) cents pour chaque heure travaillée depuis le 7 avril 1982.