



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

A.N. (10336-01)

DÉPÔT

4099-8

Dépôt N°: 8,6 0,4 0,9 0

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

04099-8

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	M-19105-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-02-20	86-03-21		85-12-06	87-12-05	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Produits Laitiers de Lawrenceville 1027 Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Agropur COopérative Agro-Alimentaire Att: M. Mario Campbell Dir. des Relations de Travail 510 rue Principale, C.P. 6000 Granby, QC. J2G 7G2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-01</u> Activité <u>8913 (10)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes →

Remarques

- E.V. 2095 rue Dandeneau, Lawrenceville, Shefford

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	03-04-08

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

(94)

RECHERCHE

19105-01 (10336-01)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AGROPUR, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE,
Corps politique légalement constitué,
ayant une place d'affaires en la Cité
de Lawrenceville, Comté de Shefford,
Province de Québec,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"
partie de première part;

ET

3141	01	01
------	----	----

LE SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE LAWRENCEVILLE, affilié
à la Centrale des Syndicats Démocratiques,

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"
partie de seconde part.

86 MAR 21 14:18

E. C. G. T.
QUEBEC

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail et d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.
- 1.02 En vue de promouvoir la sécurité, l'Employeur et les employés conviennent de se conformer aux lois des établissements industriels et commerciaux de la Province de Québec et aux lois de la sécurité routière de la Province de Québec.
- 1.03 Si le Syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail peut être améliorée, il peut soumettre une requête écrite à cet effet à l'Employeur.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de la Province de Québec, le 3 septembre 1965, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention collective au nom de tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi d'Agropur Coopérative Agro-Alimentaire à Lawrenceville, Province de Québec, à l'exception des employés de bureau.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention et des droits de chaque employé, le Syndicat reconnaît à l'Employeur, le droit de gérer, d'opérer et de diriger

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 3.01 son entreprise, y compris, mais sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:
- a) Maintenir l'ordre et la discipline et assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
 - b) Faire des règlements et les amender, réprimander, suspendre ou congédier pour juste cause, le tout sujet à la procédure de griefs.
 - c) Embaucher, mettre à pied, promouvoir, rétrograder, permuter et classifier les employés.
 - d) Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

3.02 L'Employeur aura le droit de donner des contrats de travail à des entrepreneurs privés de l'extérieur, en autant que cesdits contrats ne soient pas un travail de production ou d'usine ordinairement accompli par des salariés ayant de l'ancienneté, à moins que l'Employeur n'ait pas les outils et l'équipement nécessaires et/ou qu'elle n'ait pas les ouvriers qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les délais prévus à la condition toutefois que les employés qui possèdent de l'ancienneté ne soient pas mis à pied en permanence.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé actuel, assujetti aux présentes, doit,

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 4.01 comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat, pour toute la durée de la présente convention.
- 4.02 Tout nouvel employé, visé par les présentes, embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- L'Employeur s'engage à fournir mensuellement, au trésorier du Syndicat, la liste des nouveaux employés ainsi engagés.
- 4.03 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de l'employé régi par la convention collective, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.
- L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE

- 5.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé au service de l'Employeur.
- 5.02 a) Les employés sont à l'essai pour une période de quarante-cinq (45) jours travaillés. En cas de mise à pied d'un salarié pour manque de travail avant les quarante-cinq (45) jours travaillés prévus à la période d'essai, les jours travaillés par le salarié au moment de la mise à pied seront portés à son cré-

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (Suite)

- 5.02 a) dit. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés comme étudiants.
b) Pendant cette période de probation, le salarié sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de règlement de griefs en cas de congédiement, sauf si l'Employeur le renvoie seulement dans le but d'éviter qu'il obtienne sa permanence.
- 5.03 A l'expiration de la période de probation l'ancienneté de l'employé est acquise et elle rétroagit à la date de son embauchage.
- 5.04 Les parties conviennent qu'il n'y a qu'un seul type d'ancienneté, soit l'ancienneté d'usine. En cas d'égalité d'ancienneté, l'heure indiquée à la carte de poinçon sera le facteur déterminant, sauf si l'Employeur définit pour les salariés embauchés la même journée un rang d'ancienneté. Dans ce cas le Syndicat recevra une confirmation écrite établissant le rang d'ancienneté.
- 5.05 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié qui est ou qui sera capable d'accomplir une tâche en fournissant, après la période d'entraînement déterminée à l'Annexe "E", un rendement égal en qualité et en quantité à la moyenne établie pour une telle occupation.
Les parties conviennent que dans tous les cas de déplacement de la main-d'oeuvre tels que, promotion, permutation, mise à pied, rétrogradation et réembauchage,

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (Suite)

- 5.05 c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui aura la priorité, en autant qu'il rencontre les exigences prévues ci-haut.
- 5.06 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concernée pour toute promotion ultérieure.
- 5.07 Un employé promu à une position en dehors de l'unité de négociation, continuera d'accumuler son ancienneté pendant une période de cinq (5) ans, mais après cette période, il conservera son ancienneté mais cessera de l'accroître. Toutefois, pour les fins d'application des bénéfices marginaux, l'ancienneté totale sera toujours reconnue. Dans ce cas, l'employé peut revenir à l'unité de négociation dans les cas suivants et selon la procédure ci-après établie:
- a) L'employé a droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant une période d'essai de douze (12) mois.
 - b) Si l'Employeur n'est pas satisfait de l'employé, celui-ci sera retourné à sa fonction antérieure pas plus tard que douze (12) mois après la date de sa promotion.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (Suite)

- 5.07 c) En cas de mise à pied, après les périodes mentionnées aux alinéas a) et b), l'employé sera retourné à son ancien travail, si disponible ou à tout autre emploi vacant.
- d) Lorsque l'employé sera prêté à un autre employeur, à la demande expresse de l'Employeur, il conservera et accumulera son ancienneté.

5.08 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) en cas de mise à pied, si l'employé ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste sous pli recommandé de tel avis;
- d) la prolongation non autorisée et sans avertissement d'un congé ou d'une absence sans autorisation au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de force majeure;
- e) en cas de mise à pied, si l'employé n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
- f) dans les cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non-occupationnel, attestée par un certificat de médecin, sujet à vérification par le médecin de l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence cumulera pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ;

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (Suite)

- 5.08 g) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.

La salariée enceinte peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45e) jour suivant l'accouchement, mais elle doit le faire dans les cent vingt(120) jours de calendrier suivant le même accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Dans les cas d'absence pour grossesse, l'ancienneté pourra être maintenue pour les douze (12) mois suivant la date du départ.

La salariée qui ne peut reprendre son travail pendant ou après les délais mentionnés à l'alinéa précédent pour cause de maladie, autre que la grossesse et attestée par un certificat médical, a droit à compter de cette date aux bénéfices de congés de maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés maladie et de l'assurance-salaire. L'ancienneté acquise à la date du début de la maladie cumulera pendant les douze (12) mois suivant la durée de l'absence.

- h) Dans le cas d'un accident de travail, l'employé continue d'acquérir de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission n'a pas décidé de son retour au travail.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (Suite)

- 5.09 Pour bénéficier des avantages du paragraphe g), le salarié devra avoir terminé sa période de probation au moment où commencera le congé d'absence médicale.
- 5.10 a) Un certificat médical confirmant la condition du salarié sera fourni sur demande de l'Employeur.
b) Une employée ayant droit à un congé d'absence selon les dispositions de cet article, continuera d'accumuler son ancienneté durant cette absence à moins et en autant qu'elle sera sujette aux stipulations de mise à pied prévues dans la présente convention.
- 5.11 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence dans un endroit accessible à tous les employés. Cette liste indiquera les noms des employés et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté sera fournie au Syndicat.
- 5.12 Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un employé doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si, durant cette période, preuve d'erreur est soumise par l'employé, telle erreur sera corrigée. Après ces trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et conforme. Des additions ou des retraites pourront être effectués conformément aux dispositions de l'ancienneté.

ARTICLE 5 - ANCIENNETE (suite)

- 5.13 Dans les cas de déplacement temporaire de manoeuvres permanents sur un quart de travail dans un département, les déplacements doivent se faire par ordre inverse d'ancienneté en autant que l'employé déplacé puisse faire le travail et que les quantités de production soient respectées. Dans ces conditions advenant que les quantités habituelles de production ne soient pas respectées l'Employeur aura le privilège d'affecter les employés et ce, à son choix.
- 5.14 Dans tous les cas de déplacement temporaire d'un chauffeur de bouilloires, l'employé déplacé doit être déplacé vers le poste à combler, en autant qu'il puisse accomplir le travail, à défaut de ce faire, il sera affecté à une autre fonction qu'il est apte à accomplir dans le département.

ARTICLE 6-- AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Le Syndicat pourra afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels (au poinçon, c'est-à-dire, à l'entrée de l'usine) ou sur des tableaux désignés par l'Employeur.
- 6.02 Le Syndicat ou ses représentants ne feront, au lieu du travail, la distribution d'aucune circulaire ou littérature.

ARTICLE 7 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 a) L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absences, sans perte de salaire régulier jusqu'à concurrence du nombre total de quinze (15) jours ouvrables par année, pour l'ensemble et non pour chacun des permis, aux employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail, telles que griefs, arbitrages, congrès, cours éducatifs.
- b) Les rencontres avec l'Employeur en vue de négocier une nouvelle convention collective ne font pas partie des activités syndicales précitées.

Les heures normales , qui sans quoi, auraient alors été régulièrement travaillées par les membres du Comité de négociations leur seront remboursées par l'Employeur.

Il est entendu que le Comité de négociations du Syndicat peut être composé d'au plus trois (3) employés.

- 7.02 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des employés désignés au moins dix (10) jours à l'avance, à moins que cela ne soit pas possible. Pas plus de trois (3) délégués à la fois ne pourront s'absenter en même temps et pas plus d'un (1) par département.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION

- 8.01 Le Syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués pour le représenter auprès de l'Employeur dans les cas de griefs et, chacun de ces délégués sera choisi dans un département différent. Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégués.
- 8.02 Aucune activité syndicale, sauf celles permises par la convention ou la Loi, ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief ou d'une plainte pouvant donner naissance à un grief, le délégué ou membre de l'Exécutif agissant à titre de substitut du délégué, pourra faire enquête durant les heures de travail en autant que cela ne nuise en rien au travail et, après avoir prévenu son supérieur immédiat.
- 8.03 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE RÉGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Tout salarié qui se croit lésé relativement à son salaire, heures de travail ou autre condition de travail prévue dans la présente convention, peut soumettre

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.01 son grief pour étude et règlement selon la procédure prévue. Le grief doit être présenté dans les trente (30) jours de calendrier des faits ou de leurs raisons d'être qui ont donné naissance au grief. Le grief pourra être signé par un salarié, des salariés ou par un représentant officiel du Syndicat. Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir, et, de plus, conformément au Code du Travail, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.
- 9.02 Première étape:
Le grief d'un ou des salariés est présenté par écrit au contremaître ou au chef de département et un représentant du Syndicat peut accompagner celui-ci ou ceux qui déposent ledit grief.
A compter de la réception du grief, l'Employeur doit donner sa réponse dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.
- 9.03 Deuxième étape:
Si la réponse du contremaître ou du chef de département n'est pas satisfaisante, le Syndicat doit soumettre le grief à l'Employeur dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la réponse.
Les parties doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception par

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.03 l'Employeur de la plainte écrite du Syndicat.
A la suite de cette rencontre, l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent cette rencontre.
Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.
- 9.04 Tout grief non réglé de façon satisfaisante dans les délais prévus peut être soumis à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai prévu au paragraphe 9.03
L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 9.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'écarter de la présente procédure.
- 9.06 Choix des arbitres:
a) A l'échéance des délais, les parties auront une période de dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique, à défaut de quoi, l'une ou l'autre partie pourra requérir la nomination d'un arbitre par le Ministre du Travail, conformément au Code du Travail.
b) L'arbitre à qui un grief a été référé devra dans les plus brefs délais possibles, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.06
- b) les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaire à chacune des deux parties, autant que possible, dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties. Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.
 - c) La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire. Si l'arbitre arrive à une conclusion de maintenir le grief en tout ou en partie, il peut, en outre, statuer en sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris l'intérêt au taux légal.
 - d) Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
 - e) Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.
 - f) Un salarié peut, en tout temps, faire un grief lorsque le paiement du salaire de ce salarié ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul.

9.07 Discipline

Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension, le congédiement et la rétrogradation pour juste cause sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et/ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une

ARTICLE 9 - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.07 mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 9.08 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer les mesures disciplinaires suivantes:
Suspension, congédiement et rétrogradation, avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit et avec copie au Syndicat.
- 9.09 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que des mesures disciplinaires qui datent de plus de six (6) mois. La période de six (6) mois prévue doit être une période de temps où un salarié est effectivement au travail.
- 9.10 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir à ce dernier, par écrit, dans un délai de sept (7) jours de calendrier, à compter de la date de la réception de la demande, les raisons de tout congédiement, de toute suspension ou de toute rétrogradation ou mise à pied.
- 9.11 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de griefs et l'arbitre peut:
a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
b) maintenir la mesure disciplinaire;
c) prendre toute autre décision jugée équitable dans

ARTICLE 9 - PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS ET
D'ARBITRAGE (Suite)

9.11 c) les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

9.12 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction, doit en accuser réception à la demande de l'Employeur, en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction, ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

ARTICLE 10 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 10.01 a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit aux employés permanents se rapportant au travail le lundi matin, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées ci-dessous, à moins d'entente à ce contraire entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.
- 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.

10.02 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures.

ARTICLE 10 - SEMAINE DE TRAVAIL

10.03 La semaine régulière de travail sera cédulée entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
Nonobstant ce qui précède, et aux fins de pourvoir aux besoins de la production, il est convenu que les cédules d'heures de travail ci-après décrites, s'appliqueront.

La semaine de travail demeurant du lundi au vendredi.

Autres employés:

a) Sur opérations dites continues comme: Evaporateur, séchage, réception et fabrication de fromage et transformation sur une (1) équipe, deux (2) équipes ou trois (3) équipes:

1, 2 ou 3 des équipes suivantes:

00.00 à 8.00

8.00 à 16.00

16.00 à 00.00

(Une demi-heure (1/2) d'arrêt payée par équipe pour le repas.)

Employés à l'empaquetage (Fromage bloc):

a) Empaquetage sur une (1) équipe:

7.00 à 15.30

(Une demi-heure (1/2) d'arrêt non payée pour le repas.)

b) Empaquetage sur deux (2) équipes:

7.00 à 15.30

15.30 à 00.00

(Une demi-heure (1/2) d'arrêt non payée pour le repas.)

ARTICLE 10 - SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

- c) Empaquetage sur trois (3) équipes:
00.00 à 8.00
8.00 à 16.00
16.00 à 00.00
(Une demi-heure (1/2) d'arrêt payée par équipe pour le repas.)

N.B. Durant les opérations sur une (1) ou deux (2) équipes, un opérateur et, si nécessaire, un manoeuvre entreront au travail une demi-heure plus tôt pour la préparation des opérations.

Préposés de laboratoire et expédition.

- a) Travail sur une (1) équipe:
7.00 à 16.00
Une heure (1) d'arrêt non payée pour le repas.
- b) Travail sur deux (2) équipes:
7.00 à 16.00
16.00 à 01.00
Une heure (1) d'arrêt non payée pour le repas.

Opérateur de chariot:

- a) Travail sur une (1) équipe:
7.00 à 16.00
Une heure (1) d'arrêt non payée pour le repas.
- b) Travail sur deux (2) équipes:
7.00 à 16.00
Une heure (1) d'arrêt non payée pour le repas.
- 15,30 à 24.00
Une demi-heure (1/2) d'arrêt non payée pour le repas.

ARTICLE 10 - SEMAINE DE TRAVAIL (suite)

10.04 Primes de nuit:

Les employés qui font partie d'équipes rotatives recevront une prime de quarante-cinq cents (.45¢) l'heure pour le travail exécuté de seize heures (16.00) à huit (8) heures. La prime d'équipe s'applique également sur les heures travaillées entre seize (16.00) heures et huit (8.00) heures les samedis et/ou dimanches. Elle demeure toutefois fixe à raison de quarante-cinq cents (.45¢) l'heure, même si le travail exécuté est rémunéré à temps et demi (t-1/2) ou à temps double (T-D).

10.05 Période de repos:

L'Employeur accorde une période de quinze (15) minutes d'absence de son poste de travail l'avant-midi et l'après-midi aux employés qui travaillent dans les établissements de l'Employeur; Cette période sera cédulée par l'Employeur et sera prise sur sa propriété aux endroits qu'il désignera.

Les employés travaillant sur des équipes auront droit à des périodes équivalentes de repos cédulées au milieu de chaque demi-période.

Dans les cas d'opérations continues où une personne doit être constamment au contrôle de la machine ou des machines, cette période de repos devra être prise à tour de rôle par les employés qui se feront remplacer par d'autres.

A défaut de remplaçant, les employés préposés à des machines qui ne doivent pas arrêter, ne devront pas quitter leur travail et devront prendre leur repos tout en continuant à surveiller leurs machines. Ces occupations seront déterminées par l'Employeur.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Aucun employé ne fera du temps supplémentaire à moins d'en avoir été expressément autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 11.02 Tout travail exécuté en-sus et en-dehors de la journée régulière selon les cédules établies, ou en-sus de la semaine régulière de travail, est considéré temps supplémentaire, et est rémunéré selon les conditions prévues ci-après.
- Le remplaçant aux opérations d'usine ne sera pas assujetti à une cédule horaire fixe de travail pour la semaine.
- 11.03 Au taux de salaire horaire et demi (150%) pour toutes les heures de travail accomplies en plus des heures régulières de travail par jour ou par semaine.
- 11.04 Au taux de salaire double (200%) pour tout travail exécuté le dimanche.
- 11.05 Pour les camionneurs, dans la compilation des heures supplémentaires, il sera déduit une demi-heure pour le déjeuner, le diner et le souper.
- 11.06 Un employé requis par l'Employeur de faire du temps supplémentaire, sera tenu de travailler jusqu'à un maximum de trois (3) heures supplémentaires en plus de sa journée régulière de travail.
- 11.07 Tout employé qui, après avoir quitté le travail et sans avoir été averti est rappelé en-dehors des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi ($T-\frac{1}{2}$) pour son déplacement.
- 11.08 Le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre chaque employé de même catégorie accordant la préférence à l'employé déjà à l'ouvrage et parmi ces derniers à l'employé ou aux employés permanents.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.08 Lorsqu'il y a du temps supplémentaire requis dans la fonction de manoeuvre, le temps supplémentaire est d'abord offert au salarié qui a accompli la tâche durant la journée puis aux autres manoeuvres par rotation.

ARTICLE 12 - CONGES CHOMES ET PAYES

12.01 Les jours suivants seront considérés comme jours chômés et payés quel qu'en soit le jour:

- 1- 1er janvier
- 2- 2 janvier
- 3- 6 janvier
- 4- Vendredi-Saint
- 5- Saint-Jean Baptiste
- 6- Confédération
- 7- Fête du Travail
- 8- Fête de l'Action de Grâces
- 9- 25 décembre
- 10- 26 décembre
- 11- Un congé mobile

12.02 Pour être éligible aux congés chômés et payés, l'employé devra avoir de l'ancienneté. De plus, il devra avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête à l'exception des cas suivants:

- a) Absences prévues à la convention
- b) devoir civique à la Cour à titre de témoin ou juré
- c) autres raisons légitimes acceptables par l'Employeur

ARTICLE 12 - CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

- 12.03 Les employés éligibles aux congés, requis par l'Employeur de travailler ces jours de fêtes, seront rémunérés à raison de temps et demi (150%), plus le paiement de la fête; cependant, si les employés le désirent, ils pourront bénéficier d'un congé équivalent sans perte de salaire après arrangement avec la gérance, à une période déterminée, conjointement par l'Employeur et le Syndicat, ou par l'Employeur et l'employé, au lieu de recevoir la somme mentionnée ci-dessus.
- Les employés non éligibles aux congés, requis par l'Employeur de travailler, seront rémunérés à raison de temps et demi (150%).
- 12.04 Les employés qui travaillent la veille de Noël ou du premier de l'AN, termineront leur journée de travail à vingt heures (20.00) et les quatre (4) heures qui manquent pour compléter leur journée régulière seront payées. Les employés devant travailler cette période, afin d'assurer la fin des opérations, recevront temps et demi (150%) pour les heures travaillées en plus des quatre (4) heures à temps régulier.
- 12.05 La prise du congé mobile prévu à 12.01 se fait après entente avec l'Employeur et ne peut se faire au début ou à la fin des vacances ou transporté la veille ou le lendemain d'un autre congé. Le congé mobile doit être pris avant le 1er décembre de chaque année. Le congé mobile qui n'aura pas été pris à cette date, sera monnayé. Pour être éligible au congé mobile, le salarié devra avoir débuté avant le 1er juillet de l'année et avoir terminé sa période d'essai. Les étudiants et les employés temporaires sont exclus au droit du congé mobile.

ARTICLE 12 - CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

12.06 Absences personnelles

- a) Tout employé pourra s'absenter de l'entreprise sans solde, pour une période totale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs par année et pris dans la même semaine, pour des raisons personnelles et un congé de cette nature ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Cependant, la prise de ces jours ne peut affecter les vacances des autres employés ou empêcher la bonne marche des opérations de l'usine. Nonobstant ce qui précède, un salarié qui désire prendre ses dix (10) jours de congés consécutifs sans solde, pourra le faire une fois durant cette convention. Ces dix (10) jours sont pris sur la base d'une période de deux (2) semaines régulières de travail.
- b) L'employé qui désire prendre des jours d'absences personnelles, doit faire sa demande au chef d'usine au moins cinq (5) jours à l'avance.
- c) Un employé pourra obtenir, après approbation de l'Employeur, un congé pour étude afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée à son travail. La période d'absence ne pourra excéder six (6) mois et devra être demandée à l'avance de façon à ne pas entraîner de problèmes à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES

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

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

1 an	à	2 ans	-	2 semaines	-	4 %	du salaire total
2 ans	à	3 ans	-	2 semaines	-	4½%	du salaire total
3 ans	à	5 ans	-	2 semaines	-	5 %	du salaire total
5 ans	à	7 ans	-	3 semaines	-	6 %	du salaire total
7 ans	à	11 ans	-	3 semaines	-	6½%	du salaire total
11 ans	à	20 ans	-	4 semaines	-	8 %	du salaire total
20 ans	à	22 ans	-	4 semaines	-	9 %	du salaire total
Plus de		22 ans	-	5 semaines	-	10 %	du salaire total

Pour les fins de cet article, les années seront calculées au 1er mai de chaque année et, s'appliqueront exclusivement aux années de service continu.

13.03 Ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines, peuvent être prises consécutivement entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année. L'Employeur affichera, pour le 1er avril, la liste pour le choix des vacances d'été. Durant la période du 1er avril au 15 avril, les employés devront, par ancienneté, faire connaître leur choix de vacances. Un employé qui, au 15 avril, n'aura pas fait son choix de vacances, ne pourra exercer son ancienneté pour

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES (Suite)

13.03 déplacer d'autres employés ayant fait leur choix de vacances.

L'Employeur préparera la liste des vacances en tenant compte de l'ancienneté si possible et, affichera la liste de vacances le ou avant le 1er mai. Dans le cas d'une semaine ou plus de vacances additionnelles, la période de vacances sera fixée à une date déterminée par l'Employeur après consultation avec l'employé concerné. Toutefois, si la prise des vacances était interrompue par la suite de maladie ou d'accident et, que les vacances ne puissent être prises dans l'année, elles seront alors cumulatives d'une année à l'autre, et pourront être prises dans l'année subséquente après entente avec l'Employeur.

13.04 Les employés auront droit de recevoir le paiement de leur période de vacances respective à l'avance, c'est-à-dire, avant le départ pour celles-ci.

13.05 Au cas où il y aurait un congé statutaire survenant pendant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixée entre l'Employeur et l'employé.

ARTICLE 14 - CONGES DE MALADIE

14.01 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'Employeur paiera, pour chaque cas, le salaire régulier quotidien de l'employé à compter de la deuxième (2ième) journée ouvrable consécutive d'absence pour maladie, moins toute compensation qu'il

ARTICLE 14 - CONGES MALADIE (Suite)

14.01 pourra recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou de l'assurance-collective d'après le tableau suivant:

1 an à	3 ans	-	1 semaine
3 ans à	6 ans	-	2 semaines
6 ans à	8 ans	-	2 1/2 semaines
8 ans à	15 ans	-	3 semaines
15 ans à	20 ans	-	3 1/2 semaines
20 ans et plus		-	4 semaines.

Pour les fins de cet article, il s'agit des années de service continu seulement.

Les journées de maladie payées seront déduites du nombre de jours de congés maladie auxquels l'employé a droit.

14.02 Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier.

La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre. Pour obtenir ce droit, l'employé doit avoir travaillé un (1) mois durant l'année calendrier pour laquelle il réclame les jours auxquels il a droit.

14.03 Tout employé ayant de l'ancienneté, mais moins d'un (1) an de service, aura droit à un demi-jour ($\frac{1}{2}$) de congé maladie payé par mois de service.

14.04 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique.

ARTICLE 14 - CONGES MALADIE (Suite)

- 14.05 a) Ces congés de maladie ne s'accroissent pas d'année en année.
- b) Tout employé à qui il restera des journées maladie au 31 décembre pour l'année qui prend fin, se verra octroyer cent pour cent (100%) desdites journées sous forme de boni qui sera ajouté à sa paie de vacances qui vient, le taux de salaire de l'employé audit 31 décembre servira de taux de base pour le paiement.
- 14.06 En cas d'absence pour raison maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de la Compagnie aux frais de cette dernière sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie.
- 14.07 L'employé aura le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième (3ième) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3ième) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par l'employé concerné.
- 14.08 Tout employé absent de son travail pour raison de maladie devra avertir son contremaître de son retour au travail, la journée précédent ce retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 14.09 En cas d'absence pour une durée de deux (2) jours ouvrables ou plus, pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger de l'employé un certificat médical.

ARTICLE 14 - CONGES MALADIE (Suite)

14.10 Un employé qui subit un accident automobile, pourra, à sa demande, conserver ses crédits de congés maladie. Dans le cas d'un accident de travail, l'employé conserve ses crédits de congés maladie.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

15.01 Tout employé reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les cas d'absences suivants:

- a) A l'occasion du décès du conjoint : Cinq (5) jours ouvrables.
- b) A l'occasion du décès de l'enfant: Quatre (4) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- c) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: Trois (3) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- d) A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la belle-fille: Deux (2) jours ouvrables, pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- e) A l'occasion du décès des petits-enfants: Une (1) journée ouvrable.
- f) A l'occasion de la naissance d'un enfant ou dans le cas d'un enfant mort-né: Les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'évènement.
- g) Un employé pourra obtenir sur demande, une journée personnelle d'absence pour assister aux funérailles d'une personne non prévue dans le présent article. Cette journée sera prise aux frais de l'employé.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX (Suite)

- 15.02 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 15.01, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ, s'il est à l'usine ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail.
- 15.03 Il est entendu que l'Employeur veut, par cet article, dédommager les employés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les taux minima de salaires en vigueur sont prévus à l'Annexe "A" des présentes.
- 16.02 Sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, tout employé qui se présente pour sa journée régulière sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, recevra une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire, pourvu qu'il demeure disponible pour les tâches à accomplir indépendamment de l'ancienneté.
- 16.03 Les taux de salaires supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués à la suite de la mise en vigueur de cette convention, ni pendant sa durée, sauf ce que prévu à l'article 16.06.
- 16.04 Dans les cas de nouvelles occupations ou d'occupations existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, l'Employeur établira une période d'expérimentation qui ne pourra dé-

ARTICLE 16 - SALAIRES (Suite)

- 16.04 passer quarante-cinq (45) jours pendant laquelle l'employé affecté à une nouvelle tâche sera payé au taux de son occupation précédente.
A la suite de cette période d'expérimentation, l'Employeur et le Syndicat tenteront de se mettre d'accord sur les taux applicables à de telles opérations, en tenant compte des classifications et des taux de salaire existant dans la présente convention. En cas de désaccord, l'employé pourra recourir aux dispositions de l'article 9 de la présente convention. Tout accord pris ou sentence arbitrale rendue au cours de la procédure de grief, sera rétroactif à la fin de la période d'expérimentation.
- 16.05 Un employé affecté à une occupation autre que son occupation habituelle devra recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé que celui de son occupation habituelle et pourvu que l'employé soit appelé à remplir cette nouvelle occupation pour plus d'une journée de travail. Il continuera cependant de recevoir son taux régulier si le taux prévu pour l'occupation à laquelle il est temporairement affecté est inférieur au sien.
- 16.06 a) Si un employé, pour manque de travail sur son occupation régulière et en vertu de l'application des règles de l'ancienneté, est transféré à une autre occupation dont le taux est plus bas, il conservera son taux de salaire horaire régulier.

ARTICLE 16 - SALAIRES (Suite)

16.06 b) Le fait que l'employé conserve ainsi son taux ne lui permet pas de déplacer par ancienneté des employés occupant des fonctions classées. L'Employé qui conserve ainsi son taux devra par la suite se porter candidat sur toutes les fonctions classées et affichées en vertu de la présente convention. Advenant une reprise des opérations au cours des trois (3) mois suivant l'arrêt des opérations, les salariés en poste au moment de la mise à pied seront réintégrés à leur fonction sans recourir à la procédure d'affichage.

16.07 Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:

a) Tous les emplois vacants doivent être affichés dans les cinq (5) jours suivant le jour où le poste est devenu vacant. Les postes de manoeuvres sont exemptés de la procédure d'affichage de même que les emplois qui sont vacants sur une base temporaire et dont la durée est inférieure à soixante (60) jours pour cause de vacances, maladie, accident et/ou surplus de travail. Ils seront toutefois, comblés selon l'ancienneté et les qualifications.

b) Chaque emploi permanent et vacant sera affiché durant cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage sur une formule "Avis d'occupation ouverte" (Annexe "B").

ARTICLE 16 - SALAIRES (Suite)

- 16.07
- c) Pour être considéré, chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par l'Employeur.
 - d) Le choix de l'Employeur sera annoncé aussitôt que possible mais pas plus tard que deux (2) semaines après l'expiration de la période d'entraînement sur une formule "Avis de nomination" (Annexe "C"). Ledit avis sera affiché durant trois (3) jours de travail consécutifs.
 - e) L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie de l'avis d'affichage la journée où il affiche de même qu'une copie de l'avis de nomination d'un salarié dans les trois (3) jours suivant la nomination.
 - f) Durant sa période d'entraînement, si le candidat trouve l'emploi insatisfaisant, il retournera à son ancien emploi dans les dix (10) jours de travail qui suivent son entrée sur cet emploi. Cependant, l'Employeur pourra, en aucun temps, retourner l'employé à son ancien emploi, s'il constate l'incapacité du candidat à remplir sa tâche d'une façon satisfaisante.
 - g) L'expérience acquise par un employé remplissant temporairement un emploi vacant pendant les périodes mentionnées au paragraphe a), et durant la période d'affichage ou de préaffichage ou l'expérience acquise sur une nouvelle tâche qui est inaugurée, ne sera pas prise en considération lors du choix entre les différents candidats.

ARTICLE 17 - PERIODE DE PAIE

17.01 Les employés seront payés chaque semaine tous les jeudis. La paie de chaque salarié est remise sous forme de chèque ou déposée au compte bancaire du salarié, selon la méthode en vigueur dans l'entreprise.

La semaine régulière de travail sera du lundi au vendredi inclusivement et payée le jeudi suivant.

Pour les fins de calcul de la paie uniquement, la semaine débute à 00.00 heure le dimanche et se termine à 24.00 heures le samedi.

Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tout employé:

- le nom et le numéro de l'employé;
- la date et la période de paie;
- le nombre d'heures régulières, le nombre d'heures supplémentaires, (temps et demi (t-1/2) et temps double (T-D));
- les détails des déductions;
- la paie nette;
- la somme totale de la paie.

ARTICLE 18 - SECURITE SOCIALE

18.01 a) Les parties acceptent que les employés faisant partie de l'unité de négociation soient protégés par des bénéfiques de sécurité sociale. Le choix, tant des bénéfiques que de l'assurance, est laissé à la partie syndicale.

Tout plan ainsi choisi sera émis uniquement au nom du Syndicat. L'Employeur et les salariés défraieront sur une base de cinquante pour cent (50%) le coût de la prime d'assurance pour les bénéfiques actuellement couverts. La contribution de chacun des employés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote-part de l'Employeur à la Compagnie d'assurance.

b) La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance s'applique au paiement de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie, sans pour autant dépasser cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime, alors que la contribution de l'employé s'applique à l'assurance-salaire.

ARTICLE 19 - VETEMENTS DE TRAVAIL

19.01 Les vêtements de travail actuellement fournis et payés par l'Employeur, seront entretenus à ses frais.

19.02 L'Employeur fournit gratuitement et annuellement aux employés ci-après nommés un costume approprié qui comprend:

- Deux (2) pantalons;
- Un (1) veston;
- Une (1) casquette;
- Deux (2) chemises.
- Un (1) jacquet d'hiver (au 2 ans)

ARTICLE 19 - VETEMENTS DE TRAVAIL (Suite)

- 19.02 Les employés visés sont:
- Les camionneurs.

ARTICLE 20 - ALLOCATION POUR CHAMBRE ET REPAS

20.01 Les employés requis par leur travail de coucher à l'extérieur de leur domicile seront remboursés du coût de leur chambre sur présentation de reçus. L'employé devra coucher dans un endroit convenable déterminé par l'Employeur.

20.02 L'employé requis par son travail de prendre un ou des repas à l'extérieur de Lawrenceville et/ou de son domicile aura droit à une allocation selon ce qui suit:

Dîner et souper : \$6.50
Déjeuner : \$3.00

ARTICLE 21 - OUTILS POUR HOMMES DE METIER

- 21.01 a) L'employé engagé comme homme de métier devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur pourra déterminer de quoi se composera le minimum d'outillage requis pour que l'employé puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant
- b) Dans le cas de l'application du paragraphe précédent, l'homme de métier visé aura droit à quarante dollars (\$40.00) par année pour remplacer

ARTICLE 21 - OUTILS POUR HOMMES DE METIER (Suite)

21.01 b) des outils ou à titre de dépréciation ou pour convertir au système métrique, le tout, sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 22 - ANNEXES

22.01 Les Annexes "A", "B", "C", "D", "E", "F" et "G" font partie de la présente convention.

ARTICLE 23 - TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION

23.01 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation à l'exception des cas suivants:

- a) retards;
- b) absences de nature imprévue, mais seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant qualifié;
- c) pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation;
- d) dans les cas d'urgence.

ARTICLE 24 - RETROACTIVITE

24.01 La rétroactivité s'applique sur toutes les heures payées sur la prime d'équipe et ce, depuis le 6 décembre 1985.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 6 décembre 1985 et le demeure jusqu'au 5 décembre 1987 inclusivement.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

25.02 Tel que stipulé au Code du Travail, cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, sauf, lorsque l'Employeur aura acquis son droit de lock-out ou le Syndicat son droit à la grève.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 28^e jour du mois de février 1986.

AGROPUR, COOPERATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE, USINE
DE LAWRENCEVILLE.

SYNDICAT NATIONAL
DES PRODUITS LAITIERS
DE LAWRENCEVILLE.

Michel Lemire
Michel Lemire, Président

Patrick Mercier
Patrick Mercier, Président

Reynald Charest
Reynald Charest, Dir. gén.

Vital Fredette
Vital Fredette, Directeur

Mario Campbell
Mario Campbell, Dir. Rel. Travail

Jacques Ferland
Jacques Ferland, Délégué

Claude Demers
Claude Demers, Chef d'usine

Pierre Jean
Pierre Jean, Cons. technique

A N N E X E " A "

CLASSIFICATION ET AJUSTEMENT

Pour fins de comptabilité, les dates d'augmentation des taux de salaires apparaissant ci-dessous, ont été reportées au lundi le plus près des dates effectives d'augmentation de salaires. Il est convenu que ces dates ne changent aucunement la date de la présente convention.

FONCTIONS	Salaire au 5 déc./85	Aug. gén. 6 déc/85 0.40¢	Aug. gén. 6 déc/86 0.40¢
<u>Employés féminins</u>			
Début à 3 mois	10.70	11.10	11.50
3 à 6 mois	10.90	11.30	11.70
(Après 6 mois)permanent	11.29	11.69	12.09
<u>Manoeuvres</u>			
Début à 3 mois	10.70	11.10	11.50
3 mois à 6 mois	10.90	11.30	11.70
(Après 6 mois)permanent	11.29	11.69	12.09
Empaquetage fromage en bloc	11.29	11.69	12.09
Opérateur chariot élévateur- déboitage	11.49	11.89	12.29
Opérateur	11.62	12.02	12.42
Opérateur coupage	11.72	12.12	12.52
Remplaçant opér. usine	11.98	12.38	12.78
<u>Bouilloires</u>			
4ième sans réfrigération	11.98	12.38	12.78
3ième sans réfrigération	12.09	12.49	12.89
<u>Atelier</u>			
Préposé	12.26	12.66	13.06
Mécanicien exp.	12.12	12.52	12.92
Mécanicien	11.98	12.38	12.78
Asst. mécanicien	11.77	12.17	12.57
Camionneur	11.82	12.22	12.62
Préposé expédition	11.98	12.38	12.78
Préposé laboratoire	11.98	12.38	12.78
Etudiants:	été 1986: 6.40	été 1987: 6.60	

A N N E X E " B "

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

Titre de l'occupation ouverte: _____

Taux horaire: _____ Cédule Horaire: _____

Période d'entraînement: _____

Description du travail: _____

Qualifications requises: _____

Les employés intéressés devront s'inscrire dans l'espace réservé
à cette fin au bas du présent avis d'ici le _____ 19 ____.
Lawrenceville, leième jour de 19

La Direction,

Par:

SIGNATURES

NOMS:

NONS

A N N E X E " C "

AVIS DE NOMINATION.

Date de l'affichage: _____

Titre de l'occupation affichée: _____

Candidat choisi: _____

La date de sélection: _____

L'ancienneté du candidat: _____ Années: _____

Lawrenceville, ce ième jour de 19

La Direction,

Par:

A N N E X E " D "

La période d'entraînement est de:

a) 10 jours ouvrables pour les tâches suivantes:

- Assistant-mécanicien
- Préposé expédition
- Mécanicien d'usine
- Mécanicien de machines fixes
- Opérateur de chariot
- Opérateur de chariot élévateur-déboitage

b) 20 jours ouvrables pour les tâches suivantes:

- Opérateur de pasteurisation, évaporation et écrémage
- Opérateur de spray
- Préposé au laboratoire
- Mécanicien d'usine expérimenté
- Remplaçant aux opérations d'usine
- Opérateur au coupage de fromage
- Camionneurs
- Préposé à l'atelier

A N N E X E " E "

Définition sommaire des tâches

OPERATEUR DE PASTEURISATION, EVAPORATION, ET ECREMAGE:

Pendant son quart, chaque opérateur devra connaître et opérer les séparateurs, les évaporateurs et voir à la neutralisation et pasteurisation de la crème et du lait. De plus, il verra à la surveillance des réservoirs à lait et de la crème de la réception.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

OPERATEUR DE SPRAY:

Pendant son quart, chaque opérateur devra connaître et opérer les deux (2) sprays, ceci quand le volume du lait reçu justifiera l'opération des deux (2) machines.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

REPLACANT POUR LES OPERATIONS DE L'USINE:

Le travail consiste à remplacer les opérateurs qui manquent sur les opérations dans tous les départements de l'usine. Il devra être prêt à remplacer quiconque et quelque soit l'équipe, c'est-à-dire même s'il est cédulé sur une équipe, il pourra changer dans le cours de la semaine pour remplir ces fonctions. Il touchera la prime d'équipe telle que les autres employés.

Vu son expérience, il sera appelé à montrer aux nouveaux, certaines opérations.

Expérience requise dans beurre ou fromage et laboratoire.

Durée de l'entraînement: Même que les opérateurs.

A N N E X E " E " (suite)

PREPOSE AU LABORATOIRE:

Le travail consiste à faire les épreuves de qualité des produits bruts; les épreuves de gras de ces produits bruts; toutes les épreuves de contrôle de qualité et de quantité sur les produits finis de tous les départements de l'usine pour fins de contrôle de nos rapports de production, ou tout contrôle de qualité, ou expérimentation pour la bonne marche de l'usine.

Qualifications: Détenir un diplôme d'essayeur de lait d'un Institut de Technologie Agricole.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

PREPOSE EXPEDITION:

Pendant son quart, le préposé à l'expédition devra charger ou décharger les camions; placer les produits à leurs endroits respectifs; voir à ce que les mémos de livraison ou de réception soient à l'ordre et de faire un rapport des activités de la journée.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

MECANICIEN DE MACHINES FIXES:

Le travail consiste à surveiller les deux bouilloires pendant les heures d'opérations.

Pendant certaines heures de la journée, lorsqu'il y aura un autre mécanicien de machines fixes à l'usine, il travaillera, soit comme aide-opérateur ou opérateur à l'usine. Cependant, il est entendu que ces salariés donneront préséance aux travaux requis à la chambre des bouilloires.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

OPERATEUR CHARIOT ELEVATEUR-DEBOITAGE:

A l'aide du chariot élévateur, approvisionner la ligne de coupage en fromage. Accomplir les autres déplacements de boîtes vides du département. Entre chaque utilisation du chariot élévateur, accomplir le travail de manoeuvre dans le département.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

A N N E X E " E "(SUITE)

ASSISTANT-MECANICIEN:

L'assistant-mécanicien devra aider les mécaniciens des départements de l'usine.

Conditions: Expérience en mécanique et soudure nécessaire.
De plus, il devra avoir un coffre à outils satisfaisant à l'exercice de ce métier.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

MECANICIEN D'USINE:

Il devra posséder de l'expérience en mécanique et soudure; avoir un coffre d'outils satisfaisant à l'exercice de ce métier; être assez compétent pour prévenir ou réparer les bris qui empêchent les opérations continues ou la bonne marche de l'usine.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

PREPOSE A L'ATELIER:

Il devra posséder de l'expérience en mécanique; soudure ou électricité; avoir un coffre d'outils satisfaisant à l'exercice de ce métier; être assez compétent pour prévenir ou réparer les bris qui empêchent les opérations continues ou la bonne marche de l'usine et qui, au sein de l'Employeur, a acquis une vaste expérience. Ledit employé est en mesure de lire, comprendre et mettre en application les plans, devis et instructions concernant la machinerie. Bref, cet employé est responsable de l'entretien et du bon fonctionnement des machineries à l'usine. De plus, il doit voir à la distribution du travail parmi les autres hommes attachés à l'atelier, de même qu'à l'approvisionnement des pièces et équipements nécessaires à l'entretien de l'usine.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

A N N E X E " E " (suite)

MECANICIEN D'USINE EXPERIMENTE

Il devra posséder de l'expérience en mécanique; soudure ou électricité; avoir un coffre d'outils satisfaisant à l'exercice de ce métier; être assez compétent pour prévenir ou réparer les bris qui empêchent les opérations continues ou la bonne marche de l'usine et qui, au sein de l'Employeur a acquis une vaste expérience. Ledit employé est en mesure de lire, comprendre et mettre en application les plans, devis et instructions concernant la machinerie. Bref, cet employé doit être en mesure d'effectuer les divers travaux d'entretien nécessaires au bon fonctionnement des machineries de l'usine.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

OPERATEUR -COUPAGE DE FROMAGE (Tiromat)

Pendant son quart, il opère l'appareil Tiromat et au besoin, la coupeuse à fromage. Il voit aussi à la bonne marche des autres travaux à effectuer dans le département pour la ligne d'emballage avec l'appareil Tiromat.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

OPERATEUR- COUPAGE DE FROMAGE (Swissvac)

Pendant son quart, il opère la coupeuse à fromage et au besoin, les autres appareils de cette ligne d'emballage. Il voit aussi à la bonne marche des autres travaux à effectuer dans le département pour la ligne d'emballage avec l'appareil Swissvac.

Durée de l'entraînement: 20 jours.

OPERATEUR DE CHARIOT (LIFT)

Le travail consiste à opérer un chariot (lift) et à assister le préposé à l'expédition dans sa fonction; le remplacer pendant certaines périodes de la journée.

Sur les quarts de soir et de nuit (re: coupage de fromage), si nécessaire, ce travail sera effectué par l'opérateur du coupage de fromage ou un manoeuvre affecté à ce département.

Durée de l'entraînement: 10 jours.

A N N E X E "F"
MECANISME - INDEXATION

Les taux de salaires seront indexés comme suit:

a) Salaire de base:

Celui pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.

b) Indice de base:

Celui publié par Statistiques Canada définissant l'indice des prix à la consommation selon la plus récente année reconnue comme année de base.

c) Méthode

Au dernier jour de chaque année de convention, l'Employeur établira l'augmentation du coût de la vie en comparant l'indice des prix à la consommation du mois de novembre avec celui du mois de novembre de l'année précédente.

Si l'indice des prix à la consommation dépasse quatre pour-cent (4%) pour la première année de convention, et quatre pour-cent (4%) pour la deuxième année de convention, un ajustement de salaire applicable le dernier jour de chaque année de convention sera versé au salarié.

L'ajustement sera calculé sur l'écart de l'indice des prix à la consommation à raison de trois cents (0.03¢) le point pour chaque point dépassant le pourcentage de quatre pour-cent (4%) la première année et de quatre pour-cent (4%) la deuxième année et sera ajouté au salaire de base de l'employé.

Ce changement de salaire n'est pas rétroactif et s'applique s'il y a lieu, sur le salaire de base du salarié à compter du 6 décembre 1986 et du 6 décembre 1987.

d) Dans le cas où l'écart a une fraction de .5 ou plus, l'unité sera complétée alors qu'elle ne sera pas complétée si l'écart a une fraction de .4 ou moins.

A N N E X E " G "

LISTE D'ANCIENNETE DES EMPLOYES

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS LAITIERS DE LAWRENCEVILLE

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
BRIEN Léonard	12 juillet 1958
MAILLE Jean-Paul	30 avril 1958
MERCIER Patrick	27 avril 1965
FREDETTE Normand	11 octobre 1965
CASAVANT Marcel	20 avril 1966
GRENIER Roger	20 janvier 1967
VAILLANCOURT Marcel	14 avril 1969
FREDETTE Lise	4 octobre 1973
LAVOIE Jean-Marc	29 octobre 1973
COTE Gilles	13 novembre 1973
GRENIER Estelle	27 novembre 1973
VEL Léo	15 juillet 1974
BELANGER Jean-Rock	29 octobre 1974
ROYER Daniel	12 novembre 1974
BRIEN Normand	17 avril 1975
VAILLANCOURT Mario	27 mai 1975
BOUSQUET Réal	18 août 1975
BOISVERT Mario	1 septembre 1975
FREDETTE Vital	1 mars 1976
ARES Paul-Henri	1 mars 1976
MERCIER Daniel	14 juin 1976
CHAGNON Bruno	20 septembre 1976
DUMAS René	22 août 1977
FERLAND Jacques	24 août 1977
LAFLAMME Guy	5 septembre 1977
COMPAGNAT Daniel	1 mai 1978
BOURGEOIS Claude	12 juin 1979
BERICHON André	11 septembre 1979
FONTAINE Christian	28 avril 1980
COURTEMANCHE Alain	25 juin 1980
DUBOIS Michel	11 janvier 1982
CASAVANT Mario	12 janvier 1982
ROYER Michel	21 février 1983

A N N E X E " G " (SUITE)

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'ENTREE</u>
CHAGNON Francois	21 février 1983
PROULX Daniel	21 mars 1983
FREDETTE Dany	5 mars 1985
VAILLANCOURT Alain	6 mars 1985
CLEARY Jocelyn	6 mars 1985
BOURGEOIS Yvan	11 mars 1985
ROY Raymond	11 mars 1985
BERICHON Marcel	12 mars 1985
SMITH Jean-Claude	12 mars 1985
ROBERGE Claude	12 mars 1985
BOUSQUET André	13 mars 1985
CASAVANT Robert	13 mars 1985
BOISVERT Jacques	14 mars 1985
DUBOIS Réjean	14 mars 1985
FERLAND Claude	18 mars 1985
BRIEN Michel	18 mars 1985

MEMOIRE D'ENTENTE INTERVENU

ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire
Usine de Lawrenceville, Lawrenceville, Québec,

L'Employeur

ET

Le Syndicat National des Produits Laitiers
de Lawrenceville,

Le Syndicat

Lesquelles parties déclarent et conviennent ce qui suit:

- 1- Il est entendu entre les parties que la garantie d'heures travaillées prévue à l'article 10.01 ne s'applique pas dans le cas des employés manoeuvres à l'emballage du fromage en grains et à l'emballage du fromage en blocs.
- 2- Dans le cas des employés à l'intérieur des périodes prévues à l'annexe "A", soit début à 3 mois et 3 mois à 6 mois, ces périodes sont des périodes travaillées cumulées: Aux fins des calculs, quarante (40) heures travaillées sont équivalentes à une semaine travaillée cumulée. Treize (13) semaines travaillées sont équivalentes à trois (3) mois travaillés cumulés. Vingt-six (26) semaines travaillées sont équivalentes à six (6) mois travaillés cumulés.

EN FOI DE QUOI, les parties sont signés, ce 28^e jour
du mois de février 1986.

AGROPUR, Coopérative Agro-Alimentaire
Usine de Lawrenceville

Syndicat National des Produits
Laitiers de Lawrenceville

Mario Campbell
Mario Campbell, Dir. Rel. Travail

Claude Demers
Claude Demers, chef d'usine

Patrick Mercier
Patrick Mercier, Président

Vital Fredette
Vital Fredette, Directeur

Jacques Ferland
Jacques Ferland, Délégué

Pierre Jean
Pierre Jean, Cons. technique