

NO

227-12

NOM

Coopérative Fédérée du Québec

Q-227-12

01 OCT 21 13 12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL PAR MESSAGEUR

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec



ci-après appelée: "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

ci-après appelé: "le Syndicat"

* * * * *

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	DÉFINITION DES TERMES	2
4	DROITS DE LA DIRECTION	2
5	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
6	RETENUE SYNDICALE	3
7	AFFICHAGE D'AVIS	3
8	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	4
9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	5
10	ARBITRAGE	6
11	ANCIENNETÉ	
12	PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, RAPPEL	7
13	SUSPENSION - CONGEDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES	9
14	CHANGEMENTS TECHNIQUES	10
15	SALAIRES	10
16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11
17	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	12
18	VACANCES	13
19	CONGÉS SOCIAUX	15
20	UNIFORMES	15
21	CONGÉ MATERNITÉ	16
22	ASSURANCE COLLECTIVE	16
23	CONGÉS MALADIE	17
24	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	17
25	ÂGE NORMAL DE LA RETRAINE	18
26	DURÉE DE LA CONVENTION	18
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	MÉMOIRES D'ENTENTE (3)	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est d'établir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés et de définir les conditions de travail de tous les salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 12 août 1977 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 Le mot salarié utilisé dans la présente convention désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.
- 3.02 Salarié régulier à temps complet: tout salarié qui effectue normalement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail telle que prévue dans la présente convention.
- 3.03 Salarié régulier à temps partiel: tout salarié qui effectue régulièrement et normalement un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail; dans ce cas, la convention s'applique au prorata du temps travaillé à moins de spécifications contraires dans la convention.
- 3.04 Salarié occasionnel: salarié dont la présence au travail est requise occasionnellement; dans ce cas, la convention ne s'applique pas à l'exception des taux de salaire prévus à l'annexe "A". Toutefois, ces salariés ne devront pas travailler s'il y a des salariés réguliers sur la liste de rappel ou des salariés à temps partiel régulier sur la liste d'appel.
- 3.05 Employeur: utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la Coopérative Fédérée de Québec ou

- 3.06 Masculin: comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur de diriger et d'administrer l'entreprise conformément à ses obligations et aux stipulations de la présente convention.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres, contre tout salarié à cause de ses activités syndicales.
- 5.02 Sous réserve des dispositions de la convention, il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention sur la propriété de l'Employeur sans son consentement.
- 5.03 Tous les salariés qui sont membres en règle du Syndicat lors de la signature de la présente convention et ceux qui y adhéreront par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.
- 5.04 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dès son embauchage comme condition du maintien de son emploi.
- 5.05 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller, l'Employeur consent à recevoir celui-ci à ses bureaux sur rendez-vous.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

Pour la durée de la présente convention, l'Employeur déduira hebdomadairement du salaire du salarié, la cotisation syndicale telle que fixée par règlement dudit Syndicat ou tout autre montant déterminé par le Syndicat, dès son embauchage.

- 6.02 L'Employeur remettra l'argent ainsi perçu hebdomadairement dans les quinze (15) jours suivants, au trésorier du Syndicat, par chèque payable au Syndicat des Travailleurs du Couvoir Provincial d'Arthabaska, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 6.03 Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur, trente (30) jours à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Le Syndicat a droit d'afficher sur un tableau fourni par l'Employeur et à la vue des salariés tout avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre concernant les activités du Syndicat.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Le représentant du Syndicat, autorisé par écrit par ce dernier, et dont la présence est nécessaire, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- a) discussions entre l'Employeur et ses salariés relativement à des griefs;
 - b) rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail, en autant qu'il a obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné.
- 8.02 Les représentants du Syndicat autorisés par écrit par ce dernier, avec copie à l'Employeur, et dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail et ce, sans perte de salaire pour deux (2) représentants seulement, pour la période de temps requise à l'occasion de la négociation et la conciliation de la convention collective et l'audition de grief par l'arbitre.

- 8.03 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans rémunération à un maximum de deux (2) salariés en même temps, en autant que ce ne soit pas deux (2) camionneurs, pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail jusqu'à concurrence d'un nombre total de vingt-cinq (25) jours par année et ce, en autant que l'Employeur en soit informé cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 8.04 L'Employeur, sur réception d'une demande écrite du Syndicat, accordera un permis d'absence sans perte ni accumulation d'ancienneté à un salarié qui sera appelé à consacrer du temps aux affaires syndicales; les modalités du permis seront déterminées après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 8.05 Tout permis d'absence accordé par l'Employeur devra l'être par écrit.
- 8.06 Le Syndicat informera l'Employeur du nom de ses représentants et de tout changement qui pourrait survenir.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Dans les cas de griefs relatifs à l'application des différentes clauses de la convention collective de travail, il est entendu que le Syndicat ou un salarié peut présenter des griefs à l'Employeur.
- 9.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'utiliser la procédure suivante:

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumettra son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou qui suivent la connaissance qu'un salarié a eu de ces faits.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours pour donner sa réponse.

Deuxième étape:

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a donné aucune réponse le grief sera soumis à l'arbitrage suivant les modalités prévues à l'article 10 de la présente convention dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prévus à la première étape.

- 9.03 Il est entendu qu'un salarié qui croit avoir un grief, pourra le soumettre de la façon mentionnée précédemment; mais en attendant l'enquête et le règlement, il devra remplir normalement la tâche qui lui est assignée par son supérieur immédiat.
- 9.04 Si une entente est conclue par écrit et signée par l'Employeur et le Syndicat à l'une quelconque des étapes, elle sera finale et liera les deux parties.
- 9.05 Les délais stipulés dans cet article pourront être prolongés par écrit, après entente entre les parties.
- 9.06 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 9.07 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 La partie qui soumettra un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie dans les délais contenus à l'article 9.02, deuxième étape.
- 10.02 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis d'arbitrage, les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre ou à défaut d'entente, la partie soumettant le grief demandera la nomination d'un arbitre con-

formément aux dispositions du Code du travail.

- 10.03 Les parties conviennent que l'arbitre ne pourra, dans sa décision, ni changer, ni altérer d'aucune façon les stipulations de la présente convention.
- 10.04 Si un salarié a été congédié, suspendu ou réprimandé et que son grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre pourra:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 10.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 10.06 Les parties acceptent de défrayer, à part égale, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'Employeur.
- 11.02 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir complété trente (30) jours de travail à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois. Cette période de probation terminée, l'ancienneté du salarié comptera à partir de sa date d'embauchage à l'exception des salariés à temps partiel régulier dont l'ancienneté sera calculée selon l'accumulation des heures régulières travaillées et payées. Toutefois, le salarié à temps partiel régulier qui travaillera un minimum de cinq (5) heures dans la

même journée, accumulera une (1) journée d'ancienneté.

- 11.03 Lorsque l'Employeur fera appel d'une salariée à temps partiel régulier pour entrer au travail, il devra lui garantir une durée de travail de cinq (5) heures lorsqu'elle travaille dans l'avant-midi et de trois heures lorsqu'elle travaille dans l'après-midi.
- 11.04 Pour fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ne constituent pas une interruption de service.
- 11.05 Un salarié perdra son droit d'ancienneté et tout ce qui s'y rattache pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
 - d) s'il fait défaut de reprendre son travail, à la suite d'un arrêt de travail ou d'une mise à pied, dans un délai de cinq (5) jours du rappel, à moins d'une maladie dont la preuve incombe au salarié, par la présentation d'un certificat médical; le rappel se fera par télégramme ou lettre recommandée expédié à la dernière adresse connue;
 - e) absence par maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
 - f) absence suite à un accident de travail pour une durée de plus de trente-six (36) mois.

ARTICLE 12 - PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, RAPPEL

- 12.01 Dans tous les cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel, l'ancienneté pré-

vaudra à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- 12.02 Une période d'essai de trente (30) jours lui sera accordée et il lui sera loisible, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction. A la fin de cette période, l'Employeur pourra également retourner ce salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.
- 12.03 Après quinze (15) jours de la période d'essai, le salarié promu ou transféré sera rémunéré au taux de l'occupation à laquelle il a été promu ou transféré.
- 12.04 L'Employeur affichera immédiatement, durant trois (3) jours ouvrables, toute position devenue vacante, à l'endroit destiné à cet effet dans son établissement. Le salarié qui désirera la position n'aura qu'à inscrire son nom sur ledit avis.
- 12.05 L'Employeur n'est pas tenu d'afficher une position temporairement vacante par suite des vacances annuelles ou par suite d'une maladie ou d'une invalidité temporaire d'un salarié dont la durée prévisible ne dépasserait pas trente (30) jours ouvrables.
- 12.06 Un salarié affecté temporairement à une tâche comportant un taux de salaire plus élevé recevra ce taux horaire pour toutes les heures ainsi travaillées en autant qu'il effectue ce travail pour une période consécutive de plus de trois (3) heures.
- 12.07 Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant sera maintenu sauf à l'occasion d'une mise à pied.
- 12.08 Un salarié promu à une fonction exclue de l'unité de négociation pourra, soit à sa demande ou à la demande de l'Employeur, réintégrer l'unité dans une période de

quatre (4) mois de la date de sa nomination. Son ancienneté sera alors celle qu'il avait au moment de sa nomination.

- 12.09 Un salarié régulier mis à pied ou dont l'occupation est abolie peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans une autre occupation conformément à l'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation visée.
- 12.10 Dans le cas où la mise à pied de salariés permanents devient nécessaire, l'Employeur procédera conformément à l'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation.
- 12.11 Au moment de rappeler les salariés mis à pied, ces salariés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. L'Employeur pourra cependant leur proposer une autre occupation.

ARTICLE 13 - SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un congédiement ou d'une suspension soumettra son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention.

Le salarié devra être informé par écrit, avec copie au Syndicat dans les mêmes délais, du motif de son congédiement ou de sa suspension.

- 13.02 Dans le cas d'application de mesures disciplinaires, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:
- a) au moins deux (2) avertissements écrits avec copie au Syndicat;
 - b) suspension d'un (1) ou deux (2) jours;
 - c) congédiement.

- 13.03 Les présentes dispositions ne s'appliquent pas dans les cas de vol, de fraude et d'offenses de même gravité.
- 13.04 a) Toute mesure disciplinaire doit être signifiée au salarié dans les quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance à la mesure disciplinaire ou qui suivent la connaissance que l'Employeur a eu de ces faits.
- b) Un réprimande écrite qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.

ARTICLE 14 - CHANGEMENTS TECHNIQUES

- 14.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 14.02 Dans un tel cas, les salariés ne subiront pas de baisse de salaire. De plus, si des mises à pied sont nécessaires, l'Employeur avisera ces salariés deux (2) mois à l'avance afin de permettre à ces derniers de se trouver un emploi.

ARTICLE 15 - SALAIRES

- 15.01 Le salaire sera payable, si possible, le mercredi de chaque semaine.
- 15.02 Les taux de salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe "A". Les annexes font partie intégrante de la convention.
- 15.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:
- les nom et prénom du salarié;
 - la date de la fin de la période de paie;

- le taux de salaire;
- le temps supplémentaire;
- les déductions faites;
- le montant net payé.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 À compter du 18 septembre 1981, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, à l'exception des camionneurs dont la semaine régulière de travail est de quarante-trois (43) heures. Les horaires de travail seront les suivants:
- a) Camionnage:
Horaires irréguliers du lundi au vendredi inclusivement. Cependant le travail débute tous les matins à sept (7) heures.
 - b) Gardiens:
Horaires irréguliers tels que définis à l'annexe "C" de la présente convention.
 - c) Autres:
Du lundi au vendredi inclusivement, répartis de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
- 16.02 Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant sa journée régulière telle que cédulée sera rémunéré à taux et demi pour chaque heure ainsi travaillée, à l'exception des camionneurs et des gardiens.
- 16.03 Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant la semaine régulière de travail sera rémunéré à taux et demi pour chaque heure ainsi travaillée.
- 16.04 Un salarié qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré à taux double pour toutes les heures travaillées à l'exception des gardiens.

- 16.05 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 17 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 17.01 Tous salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:
- vendredi Saint;
 - lundi de Pâques;
 - fête du travail;
 - Saint-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - action de grâce;
 - fête de la Reine;
 - 1er mai, fête des travailleurs;
 - veille de Noël (après-midi);
 - Noël;
 - lendemain de Noël;
 - veille du jour de l'An (après-midi);
 - jour de l'An;
 - lendemain du jour de l'An;
 - un demi ($\frac{1}{2}$) congé mobile lequel sera pris à une date convenue entre le salarié et l'Employeur.
- 17.02 Pour avoir droit au paiement d'une fête ci-haut mentionnée, le salarié devra travailler ou être disponible pour travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement la fête chômée, sauf en cas de maladie ou en congé autorisé par la convention ou l'Employeur.
- 17.03 Tout travail accompli par un salarié un jour de congé tel que prévu à 17.01, sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête.
- 17.04 Advenant qu'une fête coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle ou l'équivalent en argent après entente entre l'Employeur et le salarié.
- 17.05 Si une des fêtes énumérées à 17.01 coïncide avec une journée non ouvrable, elle se-

ra reportée à un autre jour ou payée après entente entre les parties.

- 17.06 Les salariés à temps partiel régulier sont payés pour un jour de fête comme s'ils avaient travaillé pour au moins 80% de la journée régulière de travail.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Les salariés ayant moins d'une année de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à une journée de vacances par mois de service, payable au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence, avec un maximum de dix (10) jours.
- 18.02 Les salariés ayant une année de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à deux (2) semaines de vacances, payables au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.03 Les salariés ayant cinq (5) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à trois (3) semaines de vacances, payables au taux de six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.04 Les salariés ayant douze (12) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à quatre (4) semaines de vacances, payables au taux de huit pour cent (8%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.05 Les salariés ayant vingt-deux (22) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à cinq (5) semaines de vacances, payables au taux de dix pour cent (10%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.06 Les salariés ayant trente-trois (33) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à six (6) semaines de vacances, payables au taux de douze pour cent (12%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.

- 18.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, dans ce cas, le salarié a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à 2, 3, 4, 5 ou 6 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Nonobstant ce qui précède, un salarié qui quitte le service de l'Employeur, reçoit la somme qui lui est due pour ses vacances ou toute partie de ses vacances au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire gagné pendant la période de référence ainsi que la proportion des vacances auxquelles le salarié a droit pour l'année en cours.
- 18.08 La période de service continu donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 18.09 La période située entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.
- 18.10 L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril. Les vacances seront cédulées par ordre d'ancienneté dans chaque classification en tenant compte des exigences de la production, afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise.
- 18.11 Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances à moins d'entente avec son supérieur immédiat.
- 18.12 Pour établir le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié régulier à temps partiel a droit, on calcule le nombre d'années de service en soustrayant l'année de la prise de vacances de celle de la date d'entrée en service.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation bénéficiera d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) cinq (5) jours de congé payés à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant;
 - b) trois (3) jours dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur;
 - c) un (1) jour dans le cas du décès des grands-parents, soit la journée des funérailles.
- 19.02 L'Employeur paiera des congés prévus aux paragraphes précédents pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables d'un salarié au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles à l'exception de 19.01 a) où le salarié a droit à cinq (5) jours payés.
- 19.03 L'Employeur paiera une (1) journée de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant en autant que ce jour soit utilisé en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement.
- 19.04 L'Employeur paiera trois (3) jours de congé à l'occasion du mariage du salarié.

ARTICLE 20 - UNIFORMES

- 20.01 L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle, à savoir fournir l'uniforme ci-après mentionné au camionneur, et ce une fois par année. Cet uniforme comprend deux (2) pantalons, deux (2) chemises d'été et deux (2) chemises d'hiver, deux (2) vestons, une (1) cravate et une (1) casquette. Il fournit et entretien à ses frais, les uniformes des salariés. De plus, la paire de bottes sera fournir aux salariés travaillant au lavage.

ARTICLE 21 - CONGÉ MATERNITÉ

- 21.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 21.02 La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt-six (26) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la vingt-deuxième (22ème) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 21.03 La salariée en congé maternité reprendra, lors de son retour au travail, la fonction qu'elle avait au départ avec pleine ancienneté.
- 21.04 À la suite de son accouchement, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour s'occuper de son enfant.

Dans un tel cas, la salariée avise l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son accouchement, de son désir de se prévaloir d'un tel congé.

Les douze (12) premiers mois de ce congé se font avec cumul de l'ancienneté, tandis que l'ancienneté acquise est maintenue pour les douze (12) mois suivants.

Après les douze (12) premiers mois du congé sans solde, la salariée doit aviser par écrit l'Employeur, qui en transmet une copie au Syndicat, de son intention de revenir au travail ou de prolonger son congé sans solde pour le deuxième (2ème) douze (12) mois.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01 Le plan d'assurance collective présentement en vigueur le demeurera pour la durée

de la présente convention et les salariés à temps partiel régulier y participeront.

Les salariés bénéficieront d'une assurance salaire long-terme.

La prime est payable à part égale par chacune des parties.

ARTICLE 23 - CONGÉS MALADIE

- 23.01 Tout salarié régulier à temps complet ayant terminé sa période de probation, mais n'ayant pas un an de service, aura droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé maladie par mois de service.
- 23.02 Tout salarié régulier à temps complet ayant au moins un an de service, aura droit à une semaine de congé maladie par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.
- 23.03 Le salarié absent pour cause de maladie ou accident recevra une rémunération pour chaque jour de congé maladie à son crédit, équivalant à sa journée régulière de travail.
- 23.04 Le salarié avisera son contremaître ou son remplaçant dès le début de sa cédule de travail de même que la journée précédant son retour au travail.
- 23.05 Ces jours de congés maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année, ni monnayables.
- 23.06 Dans le cas d'un accident de travail, l'Employeur ne peut déduire les congés maladie de la caisse maladie des salariés.

ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 24.01 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur crée de nouvelles tâches, les représentants des parties se rencontreront pour discuter du taux de salaire à être payé au salarié qui sera affecté sur une de ces tâches.

24.02 Les camionneurs, s'il y a lieu, dont le camion est en panne ou qui sont arrêtés par une tempête et qui doivent coucher à l'extérieur, seront remboursés pour leurs frais de chambre sur présentation d'un reçu.

24.03 Les camionneurs obligés de prendre un repas à l'extérieur auront droit à une compensation comme suit, à compter du 18 septembre 1981:

déjeuner: \$2.75
dîner: \$5.75
souper: \$6.50

À compter du 1er juillet 1982:

déjeuner: \$2.75
dîner: \$6.00
souper: \$7.00

24.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail habituellement fait par les salariés assujettis à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- a) en cas de retard ou d'absence de nature imprévue, le temps pour trouver un remplaçant qualifié;
- b) pour fins d'entraînement et de formation;
- c) en cas d'urgence.

ARTICLE 25 - ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

25.01 L'Employeur doit mettre fin à l'emploi d'un salarié dès qu'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 30 juin 1983 inclusivement.

26.02 Après son expiration et pendant les négociations pour son renouvellement, la con-

vention continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis et exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour du mois d'octobre 1981.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

Maurice Lavallee

Louise Tardif

Jean-Pierre Ouellet

Raymond Bagnon

André Marotte

Elles Lefebvre

Edmond

Fanchaud Julien

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

TAUX D'EMBAUCHAGE:

Embauchage: \$0.50 de moins que le
taux de la classification

à compter du vendredi de la
13ème semaine travaillée: \$0.40 de moins que le
taux de la classification

à compter du vendredi de la
26ème semaine travaillée: \$0.30 de moins que le
taux de la classification

à compter du vendredi de la
39ème semaine travaillée: taux de la classification

	<u>18-09-81</u>	<u>01-01-82</u>	<u>02-07-82</u>	<u>31-12-82</u>
Camionneur	\$8.01	\$8.16	\$9.16	\$9.31
Manoeuvre	\$7.67	\$7.82	\$8.82	\$8.97
Gardien de nuit et manoeuvre	\$7.67	\$7.82	\$8.82	\$8.97
Salarié à temps partiel régulier	\$7.37	\$7.59	\$8.82	\$8.97
Salarié occasionnel		salaire minimum		salaire minimum

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié sur la liste de paie à la date de la signature de la présente convention, recevra une rétroactivité de \$0.90 l'heure pour chaque heure régulière travaillée depuis le 1er juillet 1981 au 17 septembre 1981. *J.P.*

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Le salarié qui sera nommé chef d'équipe recevra hebdomadairement une prime de \$10.50 aussi longtemps qu'il agira comme tel.

PRIME D'ASSISTANT-CONTREMAÎTRE

Le salarié qui sera nommé assistant-contremaître recevra hebdomadairement une prime de \$21.50 aussi longtemps qu'il agira comme tel.

PRIME DE SOIR ET NUIT

Les salariés travaillant sur une cédule régulière de soir ou de nuit recevront une prime de \$0.25 l'heure pour chaque heure travaillée.

BOULANGER, Gaston	15-08-70
BOUTIN, Raymond	17-08-70
BOUTIN, Hervé	21-07-70
BOUTIN, Raymond	01-08-70
BOYLE, Scottie	03-10-70
BREIN, Gilles	01-02-71
BREIGNY, Denis	25-11-70
BREIGNY, Daniel	26-11-70
BREIN, Roger	18-02-70
BREIN, Yves	13-08-71
BREIN, Richard	03-07-70
BREIN, Roland	12-11-71
BREIN, Raymond	08-08-71
BREIN, Marc	05-01-71
BREIN, Pierre	23-02-71
BREIN, François	17-08-72
BREIN, Edgar	14-12-70
BREIN, Paul	16-01-71
BREIN, Michel	02-12-70

SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL AU 1ER AOUT 1971

	Date d'admission	Date de départ
BREIN, Gilles	21-04-71	05-12-71
BREIN, Daniel	21-08-70	18-08-72
ALAIN, Gilles	25-02-71	11-12-71
BOULANGER-BOULANGER, Gilles	18-02-71	22-08-71
BOULANGER-BOULANGER, Christian	25-10-71	17-02-72
BOULANGER, Pierre	27-08-71	26-01-72
BOULANGER, Raymond	05-01-71	27-02-71

Le salaire de l'assistant des salariés réguliers à temps partiel sera de la façon mentionnée à l'article 11.02.

ANNEXE "B"

LISTE D'EMPLOYÉS

	<u>Date d'ancienneté</u>
GOSSELIN, Gaston	11-08-48
HOULE, Normand	13-09-52
ROBERGE, Hervé	24-07-54
TOUPIN, Raymond	02-09-58
HOULE, Gratien	03-10-60
PÉPIN, Gilles	01-02-61
SÉVIGNY, Denis	25-11-69
SÉVIGNY, Daniel	26-11-69
ROY, Roger	19-02-70
ROUX, Yvan	13-09-71
CARRIER, Richard	03-07-72
BRUNELLE, Roland	12-03-73
PAQUIN, Raymond	08-10-73
GOSSELIN, Marc	05-06-75
TOUPIN, Pierre	23-02-78
BERGERON, François	31-08-78
CHOUINARD, Edgar	14-12-78
SÉVIGNY, Réal	16-04-79
GIRARD, Roch	02-12-80

SALARIÉS RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL AU 1ER JUILLET 1981:

	<u>Date</u> <u>d'ancienneté</u>	<u>Date</u> <u>d'entrée</u>
CROTEAU, Dorille	25-04-75	06-12-71
TARDIF, Louise	31-03-75	18-04-72
ALAIN, Céline	25-08-75	11-12-72
PROVENCHER-CROTEAU, Lise	18-02-78	26-08-74
DUCHARME-LEMIEUX, Christiane	25-10-78	17-02-77
SÉVIGNY, Pierrette	27-05-81	26-01-78
DEMERS, Jean-Guy	04-04-81	27-02-81

Le calcul de l'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel se fera de la façon mentionnée à l'article 11.02.

ANNEXE "C"

CÉDULE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DES GARDIENS

A)	Dimanche	17h00 à 00h30	7½
	lundi	16h30 à 00h30	8
	mardi	16h30 à 00h00	7½
	mercredi	16h00 à 00h30	8½
	jeudi	16h00 à 00h30	8½
TOTAL			40
B)	Dimanche	23h30 à 07h30	8
	lundi	23h30 à 07h30	8
	mardi	24h00 à 08h00	8
	mercredi	23h30 à 07h30	8
	jeudi	23h30 à 07h30	8
TOTAL			40
C)	Lundi	07h30 à 12h00	4½
	mardi	07h30 à 12h00	4½
	jeudi	07h30 à 12h00	4½
	vendredi	07h30 à 12h00	4½
	samedi	06h00 à 17h00	11
	dimanche	06h00 à 17h00	11
TOTAL			40
D)	Vendredi	17h00 à 06h00	13
	samedi	17h00 à 06h00	13
TOTAL			26

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties conviennent que le cas des camionneurs actuellement à l'emploi de la Coopérative Fédérée de Québec, Couvoir Provincial d'Arthabaska, au moment de la signature du présent mémoire, font l'objet d'une entente particulière comme suit:

Les camionneurs ont une semaine régulière de travail de quarante trois (43) heures tel que prévu à l'article 16.01 de la convention collective.

Toutefois, parce que les camionneurs ont droit à une (1) heure pour le repas et qu'ils prennent seulement une demi-heure ($\frac{1}{2}$), les parties s'entendent à l'effet que les camionneurs feront une semaine de travail de quarante-et-une (41) heures et seront payés pour quarante-trois (43) heures, afin de compenser cette demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'ils ne prennent pas lors de leur repas.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour
du mois d'octobre 1981.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

<u>Manice Lavoie</u>	<u>Louise Tardif</u>
<u>Jean-Pierre Ouellet</u>	<u>Raymond Bouchard</u>
<u>André Manoffe</u>	<u>Richard Lefebvre</u>
<u>[Signature]</u>	<u>François Juhier</u>

Les parties aux présentes reconnaissent que nul autre
accord n'a été conclu entre elles et que le présent
est valide applicable à sa classification.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour
du mois d'octobre 1981.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>
<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>
<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>
<u>[Signature]</u>	<u>[Signature]</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties aux présentes conviennent que monsieur Normand Houle recevra \$0.16 l'heure de plus que le taux de salaire applicable à sa classification.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour du mois d'octobre 1981.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

<u>Maurice Carrière</u>	<u>Louis Tardif</u>
<u>Jean-Pierre Ouellet</u>	<u>Raymond Piquini</u>
<u>André Marotte</u>	<u>S. M. Desjardins</u>
<u>[Signature]</u>	<u>Samuel J. J. J.</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties aux présentes conviennent que les salariés bénéficieront d'une assurance-salaire long-terme dont les principales caractéristiques sont:

Délai de carence: 15 semaines

Montant de la prestation: 66 2/3% du salaire régulier du salarié au moment du début de son invalidité avec intégration au R.R.Q., R.P.C., R.A.A.Q. ou C.S.S.T.

Contribution des salariés: Afin que les prestations de l'assurance-salaire long-terme soient exemptes d'impôt, le tout sujet aux dispositions des lois, il est entendu entre les parties que les salariés paieront la totalité de la prime de cette assurance.

Nonobstant ce qui précède et conformément à l'article 22 de la convention collective, la contribution des salariés aux primes pour l'ensemble des assurances (assurance-vie, salaire court-terme et long-terme et frais divers) sera équivalente à cinquante pour cent (50%) du coût total des primes.

Autres dispositions: Les autres dispositions de l'assurance-salaire long-terme sont mentionnées à la police d'assurance laquelle fait force de loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour du mois d'octobre 1981.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

Manuel Carrière

Louise Tardif

Jean Ouellet

Raymond Babin

Hyacinthe Massé

Suzanne Gauthier

Manuel Carrière

François Julien

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Un salarié qui est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail ou à un autre poste si son occupation habituelle n'existe plus. Dans ce dernier cas l'employeur procédera conformément à l'ancienneté à moins que le salarié concerné ne puisse remplir les exigences normales des occupations disponibles. *à aux dispositions prévues à l'article 12.* JP

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce sixième jour du mois d'octobre 1981.

COOPERATIVE FEDEREE
DE QUEBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

Maurice Lavallée
Jacques Ouellet
André Marotte
[Signature]

Louise Tardif
Raymond Poirier
[Signature]
François J. J. J.