

NO

9324-01

NOM

Société Coopérative Agricole de  
Luzern

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '82 OCT 28 12 52

intervenue

ENTRE:

SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE DE TINGWICK, ayant son bureau principal à Tingwick, Comté d'Arthabaska, Province de Québec,



ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION DE VICTORIAVILLE (C.S.D.) certifié par la Commission des Relations du Travail de la province de Québec, le 21 février 1964, affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques et au C.R.S.D.

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

DECLARATION

Le Syndicat et l'Employeur déclarent que comme suite à leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux (2) parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

(Du 1er septembre 1982 au 31 août 1984)

## ARTICLE 1.- TERMES EMPLOYES

- 1.01 Dans le présent document, en nombre de circonstances, le mot "convention" est employé seul et dans ce cas, ce mot ainsi employé veut dire: "convention collective de travail".
- 1.02 A l'article 3.01 (représentation syndicale), de la présente convention, il est stipulé entre autres choses, quels sont ceux des salariés à l'emploi de l'Employeur qui sont régis par ladite convention, conséquemment, le mot: "salarié" employé seul, n'importe où ci-après dans le présent document, ailleurs qu'au dit article 1.01, veut dire: "un salarié régi par la présente convention".

## ARTICLE 2.- L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de définir les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale, assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur des salariés ou du Syndicat, en regard de la loi.
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.

## ARTICLE 3.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des salariés à son emploi et ces salariés ainsi représentés seront régis par la présente convention. De plus, pour ces salariés, l'Employeur consent à négocier avec le Syndicat sur toutes les questions se rapportant aux salaires et autres conditions de travail, conformément à la législation du travail en vigueur dans la province de Québec (Code du Travail).

- 3.02 L'Employeur s'engage à recevoir les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi en vue d'établir de bonnes relations industrielles.
- 3.03 L'Employeur désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblées, mais lesdits avis devront lui être soumis au préalable, pour activités syndicales légitimes. Il accordera les congés nécessaires sans paie aux officiers et aux membres du Syndicat désignés pour assister aux assemblées qui sont l'objet de ces activités syndicales légitimes, et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus, le permis d'absence pourra être accordé à un salarié seulement, lequel devra en avertir, en autant que possible, l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

#### ARTICLE 4.- ATELIER SYNDICAL PARFAIT

- 4.01 Tous les salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Ceux qui ne le sont pas présentement, devront le devenir dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 4.02 L'Employeur aura le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés devront adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauchage.
- 4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur, ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés aux articles 4.01 et 4.02, l'officier autorisé du Syndicat en donnera avis par écrit à l'Employeur, et celui-ci devra dans les quinze (15) jours suivants mettre fin à l'emploi de ce salarié.

#### ARTICLE 5.- RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains de tous et chacun de ses salariés, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.

- 5.02 L'Employeur remettra le total des sommes ainsi perçues au Syndicat, dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.

#### ARTICLE 6.- LE DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:

- 6.01 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 6.02 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer cette clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main d'oeuvre, tel que: démotion, promotion, transfert, mise-à-pied ou réembauchage.
- 6.03 Une fois qu'il a complété quarante-cinq (45) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.
- 6.04 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1.- Il quitte volontairement son emploi.
  - 2.- Il est en chômage pour une période plus longue que l'ancienneté qu'il a acquise pour le compte de l'Employeur avec un minimum d'un (1) an de protection, un (1) an.
  - 3.- Il est congédié pour cause.
- 6.05 Un salarié promu à une position de contremaître peut, sujet aux dispositions de la présente clause, revenir à l'unité de négociation avec droit d'ancienneté, son ancienneté comprendra la durée des services qu'il a donnés comme contremaître en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.

- 6.06 Dans les trente (30) jours qui suivront la date de la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés, en y spécifiant les années de service de chacun.

ARTICLE 7.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

7.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe générale, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de déplacement de main d'oeuvre.

7.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal, la tâche concernée après une période d'entraînement raisonnable.

7.03 Promotion - Démotion - Transfert -

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif, si le salarié est qualifié.

7.04 Transfert

Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, peut retourner à son ancienne occupation, si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation, et ce, dans les trente (30) jours suivant tel déplacement.

7.05 Mise-à-pied et réembauchage

Dans le cas de mise-à-pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté si ce salarié est qualifié.

ARTICLE 8.- CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

- 8.01 L'Employeur pourra congédier ou suspendre un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Dans tous les cas d'offense, la réprimande sera faite par écrit, par l'Employeur et, devra contenir l'objet et la date de l'offense et copie en sera remise, sans délai, au Syndicat.
- 8.03 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation -
  - b) maintenir la mesure disciplinaire -
  - c) prendre toute autre décision jugée équitable dans 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 pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle.

ARTICLE 9.- CONGES PAYES

- 9.01 Pour chacune des années contractuelles de la présente convention, les onze (11) jours suivants seront des jours de congés payés; si l'un des jours de fête tombe un jour non ouvrable, le jour de congé sera reporté au jour ouvrable suivant ladite fête:
- Jour de l'An;  
 Lendemain du Jour de l'An;  
 Lundi de Pâques;  
 St-Jean-Baptiste;  
 Confédération;  
 Fête du Travail;  
 Action de Grâces;  
 Jour de Noel;  
 Lendemain du Jour de Noel;  
 L'anniversaire de l'employé (congé pris du lundi au vendredi de la même semaine)
- Un congé mobile qui peut être pris en tout temps, après entente entre l'Employeur et le salarié.

- 9.02 L'indemnité payable aux salariés pour chacune des fêtes prévues au paragraphe précédent sera l'équivalent de son taux de base multiplié par huit heures
- 9.03 Le salarié sera éligible pour chacun des onze (11) jours de fête chômés et payés à condition que le salarié ait fait trente (30) jours de travail à l'emploi de la Coopérative et qu'il soit au travail la journée ouvrable précédant la fête et la journée ouvrable suivant chacun des onze (11) jours de fête chômés et payés. Mais il y aura toutefois exception à cette règle dans les cas suivants, pour le salarié:
- 1.- qui aura obtenu au préalable de l'Employeur ou ses représentants la permission de s'absenter à cause d'une situation jugée satisfaisante;
  - 2.- à qui il était impossible de se rendre au travail à cause de maladie ou autre circonstance incontrôlable;
  - 3.- ou retenu chez lui à cause de décès dans sa famille.
- 9.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payés sera rémunéré au taux du salaire et demi basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête. Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à taux de salaire double.

ARTICLE 10.- CONGES SOCIAUX

- 10.01 Cinq (5) jours de congé payés seront accordés à un salarié lors du décès de son conjoint. Seul, les jours ouvrables seront payés.
- 10.02 Trois (3) jours de congé payés seront accordés aux salariés lors du décès des membres suivants de leur famille: père, mère, frère, soeur, enfant, beau-père, belle-mère. Seul, les jours ouvrables seront payés.
- 10.03 Deux (2) jours de congé payés seront accordés lors du décès des grands-parents, beau-frère, belle-soeur. Seul, les jours ouvrables seront payés.

ARTICLE 11.- CONGES DE MALADIE

- 11.01 Les salariés ayant complété leur période d'essai pour le compte de l'Employeur auront droit à quatre (4) jours de maladie à salaire régulier au cours de chacune des années de la présente convention. Ces jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs. Cependant, si le ou les salarié(s) ne les utilisent pas, l'Employeur paiera ces dits jours ou la différence, à la fin de chaque année de la présente convention, c'est-à-dire, avec la dernière paie du mois d'août de chaque année. Au départ d'un salarié, soit volontaire ou autre, l'Employeur doit lui payer au prorata de ce qu'il a encaissé au cours de l'année.

ARTICLE 12.- VACANCES PAYEES

- 12.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- |                 |                        |
|-----------------|------------------------|
| 1 an à 2 ans    | 4% du total des gains  |
| 2 ans à 5 ans   | 5% du total des gains  |
| 5 ans à 8 ans   | 6% du total des gains  |
| 8 ans à 12 ans  | 7% du total des gains  |
| 12 ans à 15 ans | 8% du total des gains  |
| 15 ans à 20 ans | 9% du total des gains  |
| 20 ans et plus  | 10% du total des gains |
- 12.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service ont droit à un (1) jour par mois travaillé avec un maximum de dix (10) jours ouvrables rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) du total des gains.
- 12.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.
- 12.04 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée pour le total des gains pendant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante, selon les conditions du présent article 12.

- 12.05 Les vacances seront prises entre le trente (30) avril et le premier (1er) septembre de chaque année pour les deux (2) premières semaines obligatoires. Pour ceux qui ont droit à des semaines additionnelles, la période de vacances sera entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.
- 12.06 Pour tous les salariés ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins, les vacances sont obligatoires. Pour ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines, l'Employeur pourra faire travailler le salarié pour la période additionnelle seulement si ce dernier l'accepte volontairement.
- 12.07 Les salariés seniors auront le premier choix.
- 12.08 Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances des salariés, ils recevront une journée additionnelle de vacances.
- 12.09 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.

#### ARTICLE 13.- ASSURANCE-GROUPE

- 13.01 Une assurance-groupe couvrant les risques de vie pour les salariés, les risques de maladie, accident hospitalisation et frais chirurgicaux, pour le salarié et ses dépendants, sera maintenue en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 13.02 La contribution patronale sera de 50% de la prime et celle des salariés sera de 50%.

#### ARTICLE 14.- SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- Les heures de travail durant la semaine régulière ci-haut décrite seront réparties comme suit:
- de huit (8:00) heures à midi (12:00) et de une (1:00) heure p.m. à cinq (5:00) heures p.m. du lundi au vendredi inclusivement.

Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. La période de midi à une (1:00) heure est le temps d'arrêt pour prendre le repas.

- 14.02 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue à 14.01. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit recevront une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure, pour chaque heure travaillée. Pour cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'une fête chômée, tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, pourra être repris au taux régulier du salaire après entente entre les parties.
- 14.03 Le travail durant la semaine régulière de l'équipe de nuit prévue au paragraphe 14.02 doit être exécuté entre six (6:00) heures p.m. et onze (11:00) heures p.m. et de minuit à quatre (4:00) heures a.m. du lundi au jeudi inclusivement; le vendredi entre six (6:00) heures p.m. et minuit. Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. La période de onze (11:00) heures p.m. à minuit est le temps d'arrêt pour prendre le repas.
- 14.04 Tout travail exécuté en plus des heures prévues aux paragraphes 14.01, 14.03, doit être rémunéré au taux du salaire et demi.
- 14.05 Si l'Employeur requiert les services d'un salarié ayant fait ses heures régulières de travail qui apparaissent aux paragraphes 14.01 et 14.03 pour occuper durant les fins de semaine la fonction de gardien, le temps supplémentaire de ce salarié sera payé conformément au paragraphe 14.04.
- 14.06 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire devra en être avisé autant que possible deux (2) heures à l'avance.
- 14.07 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert à l'opérateur qui fait habituellement ce travail. Au cas de refus de ce dernier, ce sera le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui est capable de remplir l'occupation immédiatement avec un rendement normal.

ARTICLE 15.- MINIMUM DE PAIE

- 15.01 Le salarié appelé au travail devra travailler. Si l'on refuse de l'employer, il aura droit pour la journée où il est appelé à travailler, à l'équivalent de trois (3) heures de salaire par appel, sujet à un minimum de quatre (4) heures pour ladite journée. Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; automatiquement, le privilège est suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable, total ou partiel desdites opérations. Les dispositions du présent article 15, sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente de travail.

ARTICLE 16.- PERIODE DE REPOS

- 16.01 L'Employeur accorde à tous les salariés une période de repos de quinze (15) minutes respectives, l'avant-midi et l'après-midi. Le salarié travaillant de nuit ou faisant partie d'une équipe de travail, a droit à des périodes équivalentes de repos.
- 16.02 Ces périodes de repos pourront être prises dans un restaurant le plus proche du travail.

ARTICLE 17.- AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET TAUX MINIMA

- 17.01 Les taux minima horaires de salaire, pour tous les salariés assujettis à la présente convention, sont ceux qui apparaissent à l'Appendice "A" de la présente convention.
- 17.02 L'Employeur convient à la signature de la présente convention, d'ajuster les salariés selon les taux minima horaires de salaire apparaissant à l'Appendice "A" qui fait partie intégrante de la présente convention et ce à partir du 1er septembre 1982.
- 17.03 Dans aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne pourra réduire les taux horaires actuels des salariés.
- 17.04 Les taux de salaire des salariés à l'emploi de la Coopérative seront ceux apparaissant à l'Appendice "A" de la présente convention, sur toutes les heures travaillées et ce, à partir du 1er septembre 1982.

- 17.05 Un salarié appelé temporairement à la demande de l'Employeur d'occuper une autre fonction que celle qu'il occupe habituellement recevra pour la durée de ce travail, le salaire de celui qu'il remplace ou le salaire de sa nouvelle fonction ou gardera son propre taux, mais il doit dans tous les cas, recevoir le taux le plus élevé.

#### ARTICLE 18.- PAIE

- 18.01 Le salaire sera payable toutes les semaines à jour fixe, soit le jeudi midi. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1.- Les nom et prénom du salarié;
- 2.- La date et la période de paie;
- 3.- Le taux de salaire;
- 4.- Le temps supplémentaire;
- 5.- Les déductions faites;
- 6.- Le montant net payé.

#### ARTICLE 19.- PROCEDURE POUR REGLEMENT DES GRIEFS ARBITRAGE

- S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:
- 19.01 Le salarié devra d'abord soumettre oralement ou par écrit, le grief au gérant de la Coopérative.
- 19.02 Si le gérant ne rend pas sa décision dans les 24 heures, et, si le Syndicat n'accepte pas cette décision, le représentant extérieur du Syndicat pourra présenter le grief à l'Employeur, s'il en est requis; il devra être accompagné du représentant du Syndicat. L'Employeur aura 48 heures pour rendre sa décision. Dans le cas où le Syndicat et l'Employeur ne pourraient s'entendre, la partie patronale ou ouvrière pourra recourir à l'arbitrage en vertu du Code du travail, en vigueur dans la province de Québec.
- 19.03 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'arbitrage.
- 19.04 L'arbitre aura le pouvoir soit de confirmer la position prise par la compagnie, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances.

19.05 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 20.- SOUS-CONTRACTEURS

20.01 L'Employeur convient de ne confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de son travail qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligeront à respecter à l'égard de leur salariés, les dispositions prévues dans la présente convention. Cet article ne s'applique pas aux travaux exécutés en dehors de la propriété de l'Employeur à Tingwick.

20.02 Si l'Employeur décide de donner le camionnage à contrat, le salarié actuellement affecté à ce service aura le privilège de l'entreprendre à son propre compte, mais avant qu'il soit offert à quelqu'un de l'extérieur.

ARTICLE 21.- DEPENSES DE VOYAGES

21.01 Les salariés appelés à prendre des repas à l'extérieur recevront 5,50\$ du repas pour défrayer leurs dépenses.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective de travail entrera en vigueur le 1er septembre 1982 pour une durée de deux (2) ans, ce qui veut dire qu'elle s'appliquera du 1er septembre 1982 jusqu'au 31 août 1984.

Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée. Il est convenu que la nouvelle convention sera rétroactive à la date de terminaison.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tingwick, Comté d'Arthabaska, province de Québec, ce .....ième jour du mois .26.-1.0.....1982.

SOCIETE COOPERATIVE AGRI-  
COLE DE TINGWICK

Lionel Melbaud  
R. Canguan girard  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DES TRA-  
VAILLEURS EN PRODUITS AGRI-  
COLES DE LA REGION DE VICTO-  
RIAVILLE (CSD)

Marcel Bergeron  
Armand Bergeron  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

APPENDICE "A"

Taux minima de salaire pour les nouveaux salariés

Taux minima pour les nouveaux salariés, après l'entrée en vigueur de la présente convention, seront ceux de l'Ordonnance No. 4 de la province de Québec.

Augmentations de salaires

- A) A compter du 1er septembre 1982, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés, une augmentation générale de salaire de soixante-cinq cents (0,65\$) l'heure;
- B) A compter du 1er septembre 1983, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés, une augmentation générale de salaire de cinquante-cinq cents (0,55\$) l'heure sur le salaire effectivement gagné.

Taux de salaires

	Salaire actuel <u>01/09/82</u>	<u>01/09/83</u>
Armand Bergeron	8,04 \$	8,59 \$
Marcel Bergeron	7,90	8,45
Gabriel Nault	6,15	6,70

N.B.: A chacune des années de la convention, l'Employeur fournira, sur demande des salariés préposés à la soudure, quatre (4) paires de gants.