

Dépôt N°: 8 5 0 6 1 6 3

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**

06887-4

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 6132-01
Date	Signature 85-03-18	Reception 85-06-14	Durée	Du 85-03-18	Au 88-01-02	Nombre de salariés régis par la convention collective	40

Association	Employeur
☐ Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES DE PRODUITS ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (CSD) 6, rue de l'Ermitage Victoriaville	☐ Déposant LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE DE QUEBEC C.P. 310 2100, Ave. St-Laurent Plessisville Mégantic G6L 2Y8
☒ Déposant, si autre que les parties LES CONSULTANTS BELLAVANCE AUBERT & ASSOCIES ENR. 702, Boul. Bois-France Sud Arthabaska, P.Q. G6P 5W6 Att.: M. Jules Bellavance	Région <u>04-01</u> Activité <u>0192-01</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

~~V/D: PG/355-42-88410~~

Votre dépot n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous lui être retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes —>

Remarques	
1	Le 1er de 1930, 1931, 1932, 1933, 1934, 1935, 1936, 1937, 1938, 1939, 1940, 1941, 1942, 1943, 1944, 1945, 1946, 1947, 1948, 1949, 1950, 1951, 1952, 1953, 1954, 1955, 1956, 1957, 1958, 1959, 1960, 1961, 1962, 1963, 1964, 1965, 1966, 1967, 1968, 1969, 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603,

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

RECHERCHE

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

8

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

E.C.S.T.
QUEBEC

25 JUN 14 14:10

ARTICLE 1 TERMES EMPLOYES

- 1.01 Dans ce document, le mot " convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 A) Le terme " salarié régulier " lorsqu'utilisé dans les présentes signifie: tout salarié dont le travail est requis pendant le cours normal des opérations dans l'industrie, entre le 1er septembre et le 31 janvier de chaque année.
- B) Le terme " salarié occasionnel " lorsqu'utilisé dans les présentes signifie: tout salarié embauché comme salarié occasionnel dans la période entre le 1er février et le 31 août de chaque année.
- C) Le terme " surveillant de fin de semaine" s'entend des salariés qui travaillent comme surveillant sur les horaires C & D de la cédule de travail déposée en annexe.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 Cette convention s'applique à tous les salariés de l'établissement de l'Employeur à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau et des personnes automatiquement exclues par la loi.

ARTICLE 3 L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 3.01 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.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur de droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 3.03 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.

- 3.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.
- 3.05 L'Employeur s'engage d'une part à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat d'autre part, s'engage à favoriser la discipline dans l'établissement et l'observance des règlements de la compagnie qui ne viennent pas en contravention avec la présente convention, et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention et le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 11 décembre 1957, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, conformément à la législation du travail en vigueur dans la province de Québec (Code du Travail).

- 4.02 L'Employeur s'engage à recevoir les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toute question relative aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi en vue d'établir de bonnes relations industrielles.
- 4.03 L'Employeur désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblée pour activités syndicales légitimes. Lesdits avis devront lui être soumis au préalable. Aucun document ne sera affiché sans avoir au préalable été approuvé par le Surintendant ou le chef du personnel.

ARTICLE 5 GREVE ET CONTRE GREVE

- 5.01 Pour assurer l'ordre dans la procédure de règlement des griefs, pendant la durée de cette convention, les salariés et le Syndicat s'engagent à ne pas faire la grève, à ne pas amener de diminution de travail, d'arrêt de travail, de suppression ou d'interruption de travail, soit complet ou partiel. D'autre part, l'Employeur s'engage à ne pas faire de contre-grève (lock-out). Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à collaborer pour assurer le respect des dispositions de cet article.

ARTICLE 6 ATELIER SYNDICAL PARFAIT

- 6.01 Tous les salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Ceux qui ne le sont pas présentement, doivent le devenir dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 6.02 L'Employeur aura le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés doivent adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauchage.
- L'Employeur déterminera lors de cet embauche le statut du salarié, conformément aux dispositions de la convention.
- 6.03 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 6.01 et 6.02, l'officier autorisé du Syndicat en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

6.03... Advenant le cas, conformément aux lois et règlements du Syndicat, qu'un membre soit expulsé ou suspendu, ce dernier ne sera pas sujet à la condition d'emploi prévue aux paragraphes ci-haut mentionnés. Cependant, l'Employeur devra retenir sur son salaire l'équivalent hebdomadaire des cotisations syndicales pour la durée de ses services.

ARTICLE 7 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

7.02 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 8 REPRESENTATION

- 8.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à reconnaître ce conseiller syndical désigné par le Syndicat comme le représentant du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour la négociation de la convention et à l'occasion des réunions du Comité des relations ouvrières.

ARTICLE 9 CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 Un membre, choisi par le Syndicat, pourra obtenir des permis d'absences, sans perte de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de sept (7) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis afin de participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail, le Syndicat devra informer l'Employeur du nom du ou des employés ainsi désignés au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 10 COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 10.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature du présent contrat, un Comité de Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance en étudiant les griefs des parties.
- 10.02 Ce Comité sera composé de six (6) membres, dont trois (3) seront nommés par l'Employeur et trois (3) par le Syndicat. Ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans le plus court délai possible.
- 10.03 Le Comité devra se réunir dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la demande de l'une ou de l'autre partie; cependant, ce délai pourra être prorogé à la demande motivée d'une partie.
- 10.04 Le Comité de Relations Ouvrières pourra également discuter tout problème d'intérêt commun dont ses membres conviendront et pourra formuler des recommandations aux parties.

10.05 A moins d'une entente au contraire, le Comité se réunira pendant les heures régulières de travail. Les représentants du Syndicat, seront rémunérés selon leur taux horaire régulier pour le temps passé à ces réunions pendant leurs heures régulières de travail, même lorsque le Comité convient de prolonger une réunion au-delà des heures régulières.

10.06 La partie qui demande une réunion doit énumérer , par écrit, les cas qui en formeront l'agenda.

Après la réunion, les parties parapheront la décision prise au sujet des griefs ou les recommandations formulées au sujet des problèmes communs.

ARTICLE 11 PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

S'il y avait un désaccord entre un ou des salarié (s) et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:

11.01

Première étape:

Celui qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention ou le Syndicat seul, pourra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avènement des faits à l'origine du grief, le soumettre au contremaître, seul ou accompagné d'un délégué du Syndicat. Si, au cours de cette période de dix (10) jours ouvrables, le salarié est en absence autorisée, accordée alors qu'il devait se présenter au travail, ce délai de dix (10) jours ouvrables est alors prolongé à quinze (15) jours ouvrables lorsque le salarié peut justifier qu'à cause de cette absence il n'a pas eu connaissance de l'événement, des faits, et, en conséquence, il n'a pas pu soumettre son grief au cours des premiers dix (10) jours.

11.02

Deuxième étape:

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les trois (3) jours ouvrables ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision, le désaccord peut être soumis par écrit au Comité des Relations du Travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

11.03

Troisième étape: Arbitrage

Si le Comité des Relations de Travail ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision, ou encore s'il est impossible d'en arriver à une entente, l'Employeur ou le Syndicat peut référer le désaccord à l'arbitrage, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent soit la décision rendue ou le délai pour ce faire.

- A) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.
- B) La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre fait parvenir copie de sa demande à l'autre partie.

11.04

Pouvoirs de l'arbitre

- 1. L'arbitre a le pouvoir de: maintenir, annuler, modifier la décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable dans les circonstances;
- 2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur;

11.04...

- b) Réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné peut être déduit du remboursement;
- c) Rendre toute décision équitable dans les circonstances.

11.05 L'arbitre n'est en aucun cas autorisé à ajouter, modifier, éliminer, substituer quelques dispositions que ce soient de la convention.

11.06 Décision de l'arbitre

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de l'audition;
2. La décision de l'arbitre est obligatoire, lie les parties à la convention et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

11.07 Frais de l'arbitre

Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'Employeur n'imposera pas de sanction disciplinaire sans avertissement préalable au salarié à moins que les circonstances ne justifient une sanction ou un congédiement immédiat; dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur. Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure pour le règlement des griefs;

12.02 L'Employeur donnera ses avertissements par écrit au salarié impliqué en en remettant copie au Syndicat dans la journée ouvrable qui suit tel avis.

Aucune sanction disciplinaire ne pourra être imposée passé une période de dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'Employeur a connu l'identité du salarié impliqué dans les faits à l'origine de cette sanction.

- 12.03 Une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui après neuf (9) mois de l'événement, sauf dans les cas de récidive, dans lequel cas, ladite période est portée à quinze (15) mois.

ARTICLE 13 LE DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

13.01 A) Salarié régulier

Tout salarié régulier, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de soixante-cinq (65) jours de travail dans l'unité de négociation. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi, à ce titre de salarié régulier.

- B) A compter de la signature des présentes, tout salarié occasionnel, pour acquérir le droit d'ancienneté parmi les salariés occasionnels, doit d'abord compléter un minimum de soixante-cinq (65) jours de travail dans l'unité de négociation durant une première période de travail et avoir travaillé durant l'année de calendrier suivante. L'ancienneté, à titre d'occasionnel, sera alors calculée à compter de la date de la première journée de la période du 65 jours qui a donné lieu à l'acquisition du droit d'ancienneté et se calculera selon le nombre de jours travaillés par l'employé.

13.01... C) Dans le cas où un salarié occasionnel est appelé à travailler entre les dates du 1er septembre et le 31 janvier et ce, tel que défini à l'article 1.02 A, il est entendu que ce salarié sera alors considéré comme un salarié régulier, en période de probation à compter de la première journée de travail se situant à l'intérieur de cette période.

Après soixante-cinq (65) jours de travail, dans l'unité de négociation, à l'intérieur de cette période, cet employé acquiert son titre de salarié régulier et ce, à compter de la première journée de travail, à ce titre de salarié régulier, à l'intérieur de cette période seulement.

13.02 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié, exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les 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 à cette fin, il n'a pas droit à aucune procédure de grief.

13.03

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) Abandon volontaire du travail;
- b) Renvoi pour cause juste;
- c) Absence de l'usine pendant plus de trois (3) jours consécutifs sans motif raisonnable ou sans autorisation du chef du personnel ou du surintendant;
- d) Mise à pied pour une période de dix-huit mois consécutifs (18);
- e) S'il néglige de reprendre son travail dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis de rappel, par lettre recommandée à sa dernière adresse donnée, ou par un appel téléphonique fait en présence d'un représentant du Syndicat; ou encore, si après avoir prévenu le chef du personnel ou le surintendant, dans les 24 heures de ce rappel de son intention de reprendre le travail dans les cinq (5) jours suivants, il n'y donne pas suite, à moins de raison valable.

13.04

Pour le salarié régulier seulement, dans les cas de maladie, accident, vacance, congé autorisé ou mise à pied, l'ancienneté se conserve et s'accumule. De plus, le salarié doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail. Cependant, l'Employeur peut exiger de ce salarié un examen médical avant le retour au travail; dans ce cas, l'Employeur désigne et paie le médecin.

13.05 Dans la première semaine de juillet et la première semaine de janvier de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de tous ses salariés assujettis aux présentes, en indiquant le statut de chaque salarié et sa date d'ancienneté.

Cette liste sera alors affichée pour une période de trente (30) jours. Durant cette période d'affichage, les salariés pourront faire des représentations sur l'exactitude de ladite liste, avec droit de grief s'il y a mécontentement, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

Au surplus, au 1er mars de chaque année, l'Employeur affichera une liste indiquant pour fins de prise des vacances, la date d'embauche de chacun des salariés, conformément aux dispositions de l'article 21.02.

Cette liste sera alors soumise aux mêmes dispositions et effets contenus au paragraphe 2 des présentes.

ARTICLE 14 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE14.01 Principe général

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

14.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié qui est ou qui sera capable d'accomplir les exigences normales d'une tâche, après une période d'initiation de dix (10) jours de travail (soit 80 heures de travail).

14.03 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 est le facteur décisif si le salarié est qualifié selon l'article 14.02, sous réserve de l'application de l'article 14.05.

14.04

Transfert

Un salarié transféré sur une autre occupation 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 suivants tel déplacement.

14.05

Mise à pied et rappel

- A) Dans le cas de mise à pied et de rappel sujet aux dispositions qui suivent, la préférence est accordée au salarié régulier ayant le plus d'ancienneté si ce salarié est qualifié (réf. art. 14.02).

Lors des mises à pied, les salariés réguliers les plus anciens, affectés par un manque d'ouvrage, choisissent par ancienneté des postes devenus disponibles par le départ des plus jeunes salariés, en autant qu'il soit qualifié. Lors d'un rappel, le salarié retourne sur l'occupation qu'il détenait avant la mise à pied, s'il y a du travail disponible dans son occupation.

14.05...B) Dans le cas de mise à pied ou de rappel d'un salarié occasionnel, la préférence est accordée au salarié occasionnel ayant le plus d'ancienneté dans le groupe, s'il est immédiatement qualifié pour accomplir les travaux que l'Employeur entend lui confier.

C) Dans le cas de mise à pied, le salarié régulier doit en être avisé la journée précédente.

Cependant, l'Employeur pourra avertir ce salarié, avant qu'il ne quitte les lieux de son travail, de revenir à l'ouvrage sans aucun délai, le cas échéant.

Pour les fins du présent article, les salariés occasionnels ayant acquis leur ancienneté, bénéficieront du même préavis.

D) Dans tous les cas de fermeture de poste ou de fermeture de département provoquant des mises à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et remplacés par les salariés affectés par la fermeture du poste ou du département, s'ils sont qualifiés suivant le paragraphe 14.02.

- 14.05...E) Dans tous les cas de fermeture de poste ou de fermeture de département ne provoquant pas de mise à pied, le salarié est assigné par l'Employeur à un poste vacant si cela ne résulte pas en une promotion pour le salarié; s'il y a promotion, la procédure d'affichage s'applique.

14.06

Affichage

- 1) Dans le cas d'un poste vacant ou d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci pendant trois (3) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage; sauf et excepté si ce poste doit être fermé dans une période de trente (30) jours ouvrables ou moins, dans ce cas seulement l'Employeur n'est pas tenu de l'afficher;

Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:

- Description principale et sommaire du poste;
- Taux de la tâche;
- Qualification de base;
- Date de l'expiration de l'affichage;
- Date de l'occupation du poste;

14.06 1)... Pour être considéré, chaque candidat doit signer son nom sur l'avis. Après la période d'affichage, l'Employeur remet au Syndicat, dans le plus bref délai possible, une copie de cet avis indiquant les signataires.

- 2) Seuls les postes vacants temporaires pour cause de maladie, accident, vacance, ne sont pas affichés.
- 3) Dans l'attribution d'un poste vacant ou nouveau, les salariés réguliers ont la préférence pour remplir le poste vacant ou nouveau, ensuite il est ouvert aux salariés occasionnels.

Si pour une raison ou une autre, un poste redevient vacant, moins de trois (3) mois après avoir été affiché, ce poste n'aura pas à être affiché de nouveau, dans ce cas, l'Employeur fera appel aux autres salariés qui ont appliqués suivant le paragraphe quatre (4)

- 4) L'Employeur devra faire le choix selon les articles 14.01, 14.02 et 14.03 des présentes
- 5) Ce choix sera annoncé dans les dix (10) jours après l'expiration de la période d'affichage. Le salarié choisi doit être placé à son travail sans délai non motivé.

14.07 Après une période de plus de cent quarante (140) jours de travail dans une année de calendrier, le salarié occasionnel sera considéré comme journalier régulier.

Cet employé accumulera dès lors une ancienneté de salarié régulier au poste qu'il occupe.

14.08 Un salarié occasionnel qui obtient un poste de régulier, lors de cet acquisition, sera crédité pour fin d'ancienneté des jours affectivement travaillés, accumulés à titre d'ancienneté occasionnelle pour le compte de l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, un salarié occasionnel ne peut transférer les jours qu'il a travaillés pour le compte de l'Employeur avant le 1er janvier 1982.

14.09 Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite cessera d'être au service de l'Employeur.

ARTICLE 15 SEMAINE DE TRAVAIL-TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 La semaine normale de travail des salariés est de quarante (40) heures.

Les heures régulières de travail sont réparties entre sept heures trente (7h30) a.m. et quatre heures trente (4h30) p.m., du lundi au vendredi inclusivement.

15.02 Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. La période de midi (12hrs) à une heure (1hre) p.m. est le temps d'arrêt pour prendre le repas.

15.03 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 15.01. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit, à l'exception des surveillants, recevront une prime de trente-cinq (35¢) cents 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.

15.04 La semaine de travail des salariées de nuit est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, le tout en conformité avec le paragraphe 15.01.

Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. Le temps d'arrêt pour le repas sera fixé par l'Employeur et se prendra vers le milieu de la période de travail.

15.05 Gardien de barrières:

La semaine de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties sur cinq (5) jours de neuf (9) heures.

15.06 La semaine de travail des salariées occasionnels affectés au laboratoire sera de trente-neuf (39) heures pour la durée de la présente convention.

15.07 1. Tous les salariées ont droit à une (1) heure pour prendre leur repas, tel que prévu aux paragraphes 15.02 et 15.04. Cependant, si la production l'exige, l'Employeur pourra demander à certains salariées avec un préavis minimum de deux (2) heures, sauf en cas de force majeure, de déplacer leur période de repas qui serait fixée entre onze heures et trente (11h30) a.m. et une heure trente (1h30) p.m.

- 15.07 1.... Cependant, si un salarié est affecté dans sa tâche régulière, à la surveillance de la barrière, son heure de repas pourra être cédulée de 11:00 heures à midi.

Un préavis d'une semaine, soit le vendredi précédent au plus tard, sera alors donné lors de la mise en vigueur de cette cédule.

2. Les chauffeurs de camion ne seront pas payés pour leur période de repas, sauf quand ils seront en dehors de la Province de Québec. Ces périodes de prises de repas n'étant pas fixes, elles devront être indiquées dans leur journal de route.

- 15.08 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures prévues aux paragraphes 15.01, 15.04, 15.05, 15.06 doit être rémunéré au taux de salaire et demi. Toutefois, les équipes de travail, dont les heures de travail sont celles mentionnées aux paragraphes 15.04 et 15.05, doivent terminer la journée de travail déjà commencée et qui dépasse minuit un jour de congé payé mentionné au paragraphe 19.00 de la présente convention, sans rémunération supplémentaire. Les heures de travail supplémentaires enregistrées à l'horloge sur la carte de temps, seront payées à condition d'avoir été demandées par le contremaître ou l'administration.

- 15.09 Le temps supplémentaires peut être, soit: continu avec les heures régulières du salarié ou, peut consister en un retour au travail après l'horaire régulier de l'entreprise.

15.09 Sujet aux dispositions qui suivent, à l'exception des responsables du département concerné qui sont les premiers appelés, le temps supplémentaire continu aux heures régulières de travail est offert au salarié qui occupa la tâche, par la suite, on procédera par ancienneté, en autant que le salarié soit immédiatement qualifié pour le travail concerné.

- A) Dans le cas où le salarié au travail est appelé à effectuer du temps supplémentaire continu à ses heures régulières, afin de permettre de terminer les opérations alors en cours, ce salarié ne pourra refuser de l'accomplir à moins d'un motif sérieux.

- B) Dans le cas où le temps supplémentaire consiste en un retour au travail, ce temps supplémentaire pourra être volontaire. Il sera distribué par ancienneté entre les salariés immédiatement qualifiés pour le travail concerné. S'il y a un manque de salariés en appliquant cette méthode, l'on assignera par ordre inverse d'ancienneté, de façon à assurer le fonctionnement normal des opérations, à l'exception des " responsables " du département concerné qui sont les premiers appelés.

Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé en autant que possible cinq (5) heures à l'avance.

ARTICLE 16 MINIMUM DE PAIE

16.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier en autant qu'il accepte d'exécuter tout travail disponible que l'Employeur peut lui assigner. Cependant, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un arrêt de l'entreprise ou d'un département dans tous les cas de force majeure.

16.02 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'entreprise doit recevoir un minimum de deux (2) heures à temps et demi. Ceci ne s'applique pas chaque fois que le temps supplémentaire est continu avec les heures régulières du salarié.

ARTICLE 17 PERIODE DE REPOS

17.01 L'Employeur accordera 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.

17.02

Ces périodes de repos de quinze (15) minutes font partie des heures régulières de travail et sont rémunérées. L'Employeur déterminera les endroits où prendre ces périodes de repos et elles doivent être prises au milieu de chaque demi-journée de travail. Cependant, en fonction des opérations de l'embouteillage, ces périodes de repos seront prises par équipe afin de permettre et d'assurer une continuité des opérations déjà en cours; ces opérations alors en cours devant être continuées avec le même nombre d'effectif autant que possible.

Ces périodes de repos en fonction de cette occupation seront prises dans l'avant-midi entre 9:00 heures et 9:45 heures; dans l'après-midi entre 2:30 heures et 3:15 heures.

17.03

Tout salarié qui aura à travailler trois (3) heures consécutives en temps supplémentaire aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Cette période de repos fixée par l'Employeur se prendra vers la mi-temps de la période de travail supplémentaire. Cependant, ces périodes de repos en fonction des opérations de l'embouteilleuse pourront être prises par équipe entre 7:00 heures et 7:45 heures en autant que les effectifs le permettent afin d'assurer une continuité des opérations en cours de l'embouteilleuse, ces périodes de repos pourront être prises par équipe.

ARTICLE 18 JOURS FERIES

- 18.01 Tout travail exécuté les dimanches ou un jour proclamé férié par les autorités gouvernementales doit être rémunéré au taux de deux fois le salaire effectivement gagné, à l'exception des surveillants, pour qui ces fêtes sont rénumérées suivant les lettres d'ententes annexées.

ARTICLE 19 CONGES CHOMES ET PAYES

- 19.01 Pour la durée de la présente convention, les jours apparaissant à l'annexe "C " sont des jours de congés chômés et payés, sauf en ce qui concerne les surveillants pour qui les fêtes énumérées ne sont point reportées.

- 19.02 Le paiement de la fête sera sous la forme d'une allocation de congé équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Cependant, un salarié qui n'aura pas acquis le droit à la prise d'un congé reporté, bénéficiera au moment de l'avancement de ce congé reporté, que du congé, à l'exclusion de son paiement.

19.02... Tout salarié quittant le service de l'Employeur et qui aurait accumulé le droit à un congé reporté mais dont par ailleurs il n'aurait pas bénéficié recevra, au moment de son départ, l'équivalent de ce congé en conformité avec le premier (1er) paragraphe de cet article.

Dans le cas de mise à pied de salarié qui aurait accumulé le droit à un congé reporté mais dont il n'aurait pas encore bénéficié, il recevra au moment de la prise de ce congé l'équivalent de ce congé en conformité avec le premier paragraphe de cet article.

19.03 Afin d'avoir droit aux congés payés, le salarié doit remplir les conditions suivantes:

- A) Avoir été au service de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours avant la fête;
- B) Avoir travaillé le jour ouvrable précédent et celui suivant la fête, si ses services ont été requis, sauf si l'absence est autorisée et ce, conformément aux articles 9, 20 et 21;
- C) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident, en autant qu'il aura une présence au travail la semaine précédant ou suivant celle du congé;
- D) Dans le cas de mise à pied, de salarié régulier, pourvu que ceci se produise dans les quinze (15) jours ouvrables précédant la fête;

19.03...E) Dans le cas de congé reporté, les articles A), C) et D) s'appliquent pour acquérir le droit à un tel congé, alors que l'article B) s'applique pour pouvoir bénéficier de la prise du congé;

Si un employé, après avoir rempli les conditions de A), C) et D) ne rencontre pas la condition prévue à l'article B) au niveau de la prise du congé, il ne pourra alors réclamer le paiement de ce congé.

19.04 Tout travail exécuté les jours de fêtes chômés apparaissant à l'annexe "C ", à l'exception du travail exécuté par les surveillants, est rémunéré au taux double du salaire régulier payé, en plus de l'allocation de congé prévue à 19.02 et selon 19.04.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Tout salarié au travail reçoit intégralement son salaire horaire régulier et quotidien pour les cas d'absence suivants:

- A) A l'occasion du décès du conjoint, ou de ses enfants: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- B) A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours se terminant avec la journée des funérailles;
- C) A l'occasion du décès du beau-frère ou de la belle-soeur, du gendre ou de la bru: deux (2) jours se terminant avec la journée des funérailles;
- D) A l'occasion de l'adoption d'un enfant ou de la naissance d'un enfant: une (1) journée de congé payée en autant que ladite journée est prise dans les dix (10) jours de l'événement;

20.02 Dans tous les cas d'absence autorisée apparaissant à 20.01 le salarié doit, en autant que possible prévenir son supérieur immédiat avant son départ s'il est à la fabrique, ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail;

20.03 Il est entendu que l'Employeur veut, par cet article, dédommager les salariés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier. C'est pourquoi dans la comparution des jours, tous les jours sont comptés mais seulement les jours ouvrables réguliers sont payés.

ARTICLE 21 VACANCES

21.01 L'Employeur accordera chaque année des vacances comme suit:

- A) Pour les salariés de moins d'une année (1) de service continu, UN (1) jour par mois de service, maximum dix (10) jours consécutifs sans que la durée totale excède deux (2) semaines - 4% du salaire total gagné;
- B) Plus d'un an (1) de service continu, mais moins de trois (3) ans: DEUX (2) semaines consécutives - 4½% du salaire total gagné;
- C) Plus de trois (3) ans de service continu, mais moins de six (6) ans: deux (2) semaines consécutives 5½% du salaire total gagné;

- 21.01...D) Plus de six (6) ans de service continu, mais moins de onze (11) ans: trois (3) semaines dont deux (2) consécutives, $6\frac{1}{2}\%$ du salaire total gagné;
- E) Plus de onze (11) ans de service continu, mais moins de seize (16) ans: trois (3) semaines dont deux (2) consécutives $7\frac{1}{2}\%$ du salaire total gagné;
- F) Plus de seize (16) ans de service continu: quatre (4) semaines dont deux (2) consécutives, $8\frac{1}{2}\%$ du salaire total gagné;
- G) La période de service s'établit au 30 avril de chaque année et la période pour déterminer le salaire gagné s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.02 Le temps alloué en vacances sera basé sur le service accumulé chez l'Employeur au 1er mai de l'année en cours.

Dans le cas de salarié occasionnel ayant acquis son titre d'occasionnel ou de régulier, pour fins de calcul du temps alloué en vacances, on considérera la date d'embauche comme étant la première journée de la période du 65 jours qui a donné lieu à l'acquisition de son droit d'ancienneté d'occasionnel.

21.03

La prise de congés annuels payés pour les trois (3) semaines consécutives pour ceux qui y ont droit, est fixée par l'Employeur, soit les deux dernières semaines complètes de juillet et soit la semaine qui suit ou celle qui précède immédiatement.

Cependant, l'Employeur affichera une liste entre le 15 mai et le 1er juin de chaque année, sur laquelle les employés intéressés à transférer les trois premières semaines de vacances consécutives à une autre date pourront appliquer.

Si l'Employeur, dans les trois (3) semaines consécutives de vacances opère, il sera alors tenu de retenir dans les fonctions requises les employés qui ont appliqué et ce, en donnant la préférence à l'ancienneté dans ladite fonction uniquement, suivant ses besoins.

Cette liste étant ainsi épuisée, l'Employeur pourra faire appel, mais sans obligation de leur part, à n'importe quel autre salarié.

Il est entendu entre les parties que le fait pour un salarié d'appliquer ne comporte pas l'obligation pour l'Employeur de le retenir pour travailler.

Dans un tel cas, ce salarié prendra ses vacances aux trois (3) semaines fixées.

Pour ces salariés qui auront été appelés à travailler, le choix de la prise de semaines de vacances se fera par ancienneté entre eux.

Il est entendu que ce choix ne pourra modifier la préséance accordée à l'article 21.06 de la présente convention.

- 21.04 Pour les salariés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances, l'Employeur affichera une liste du 1er mai au 30 mai de chaque année. Les vacances seront, par la suite, accordées par ancienneté (maximum de deux (2) à la fois) suivant le choix exprimé sur cette liste. Ladite liste aura alors la priorité sur le salarié même ayant l'ancienneté qui aurait omis d'indiquer son choix, ou qui ommettrait de s'y conformer.
- 21.05 Tout salarié quittant le service de l'Employeur recevra le paiement total de ses vacances accumulées jusqu'au jour où il quitte tel service, et ce en conformité avec les dispositions du présent article.
- 21.06 Les salariés auront droit de recevoir le paiement de leurs périodes de vacances respectives à l'avance, c'est-à-dire avant de partir pour celles-ci. Pour les salariés qui ont droit à plus de trois (3) semaines de vacances, selon le cas, ils auront le choix de recevoir la paie pour ces vacances lors de la prise générale des vacances ou lors de la prise de leurs semaines de vacances supplémentaires.
- Cependant, le salarié devra donner un préavis de quinze (15) jours du choix de recevoir ladite paie de vacances. A défaut de tel avis, tout le montant sera versé lors de la prise des trois (3) semaines de vacances.
- 21.07 Au cas où il y aurait un congé chômé et payé survenant pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce congé lui sera payé lors de la remise de sa paie de vacances.

ARTICLE 22 SECURITE SOCIALE

22.01 Tous les salariés réguliers doivent joindre le plan d'assurance-santé groupe, trois (3) mois après leur embauchage; sur accord des parties, le plan groupe en vigueur peut être changé.

Le régime d'assurance-santé provincial demeure hors convention.

L'Employeur convient de payer pendant la durée de la présente convention 50% du coût mensuel de la prime d'assurance groupe pour chaque salarié régulier et il retiendra du salaire hebdomadaire, la partie de la prime payable par le salarié et fera remise mensuelle du montant global à l'assureur.

Dans les cas d'absence de cet employé, la compagnie versera le coût total de la prime, sauf qu'au retour de cet employé suite à cette absence, cet employé devra rembourser à l'Employeur la part de sa prime dans un délai à être convenu. Cependant, si cette période se prolonge pour une durée supérieure à un an, à défaut d'entente avec l'Employeur, l'Employeur cessera de verser à la compagnie d'assurances la prime totale de cet employé.

22.02

Une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de salaire par mois de travail sera accordée aux salariés réguliers ayant un (1) an et plus de service pour le compte de l'Employeur, en compensation pour absence due à la maladie. Lorsqu'un salarié aura été absent pour cause de maladie ou d'accident relevant du présent article, ce dernier bénéficiera alors de ces congés payés jusqu'à concurrence du nombre qu'il aura accumulé. Si un salarié ne s'est pas absenté, six (6) jours de travail à temps simple lui seront payés ou la différence de congés non utilisés à la fin de chaque année ou lors de son retour au travail s'il a été mis à pied. Nonobstant ce qui précède, dans les cas de maladie ou accident couvert par l'assurance-salaire actuelle seulement, (à l'exclusion de tous les cas relevant de la Commission des Accidents de Travail), le salarié bénéficiera pour cette période couverte par l'assurance-salaire seulement, des mêmes avantages, soit une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de salaire par mois.

22.03

L'Employeur s'engage pour la durée de la présente convention à payer la contribution établie par l'actuaire en conformité avec les "Règlements du Régime supplémentaire des Rentes de Retraite".

Il est entendu entre les parties que le temps supplémentaire effectué par les salariés n'entre pas dans ce calcul.

ARTICLE 23 TRAVAIL PAR DES PERSONNES HORS DE L'UNITE
DE NEGOCIATION

- 23.01 Le travail d'une personne ne faisant pas partie des salariés visés par la présente convention collective ne saurait causer la mise à pied d'un salarié visé par la convention, retarder le rappel d'un salarié régulier avec droit d'ancienneté ou priver ce salarié de travailler des heures régulières ou supplémentaires.

ARTICLE 24 DEPLACEMENT - TRAVAIL FEMININ

- 24.01 Il est entendu entre les parties que le travail de laboratoire, emballages spéciaux de bonbons ou de boîtes de fantaisie, traitement et séchage des bonbons, est du travail réservé au personnel féminin.
- 24.02 Dans l'éventualité où un homme, au lieu d'être mis à pied, désire exercer son droit d'ancienneté et ainsi déplacer une employée occupant un des postes ci-haut mentionnés, il pourra le faire en autant qu'il puisse accomplir efficacement le travail. A partir de la deuxième (2ème) journée, le salarié qui aura déplacé une employée, verra son taux de salaire changer pour celui de l'employée qui occupait le poste.

ARTICLE 25 SALAIRES

- 25.01 Les taux de salaires minima des salariés visés par la présente convention ainsi que leur classification qui s'y rattache, sont ceux contenus dans l'Appendice "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 25.02 Lorsqu'un salarié régulier, pour répondre aux exigences de travail, doit travailler temporairement à la demande de l'Employeur à une ou des classifications autre que sa classification régulière lorsque le travail y est disponible, il est rémunéré pour la durée de ces assignations selon le taux horaire de la classification la mieux rémunérée, en autant que ces assignations représentent au moins quatre (4) heures de la durée de sa journée régulière de travail.
- 25.03 Lorsque l'Employeur met en vigueur une nouvelle classification ou modifie une classification incluse à l'Appendice "A", l'Employeur informera par écrit le Syndicat du taux horaire attaché à cette classification nouvelle ou modifiée qui devra être établie en relation avec les taux horaires apparaissant au même appendice "A". Advenant que le Syndicat trouve ce taux inadéquat, cette question peut être inscrite par une partie ou l'autre à l'agenda d'une réunion du Comité des Relations Ouvrières. A défaut d'entente, le désaccord constituera un grief qui peut être soumis à un arbitre selon les dispositions de l'article 11. Cependant, cet arbitre doit être un Ingénieur Industriel reconnu mutuellement par les deux parties et accepté sinon le Code du Travail s'applique, (article 88) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion du Comité où le désaccord a été constaté par écrit.

- 25.03... Dans un tel cas, l'arbitre déterminera si le taux en vigueur a été établi en relation avec les taux horaires non contestés de l'Appendice "A" sinon, il décidera tel taux, rétroactivement à la date où l'Employeur l'a mis en vigueur.

ARTICLE 26 PAIE

- 26.01 La rémunération du salarié lui sera payée à chaque jeudi par chèque payable au pair à la Caisse Populaire de Plessisville.

- 26.02 L'Employeur indiquera sur un bordereau de paie individuel qui sera remis avec le chèque, les détails suivants:

1. Le nombre d'heures régulières de travail;
2. Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
3. Le taux horaire;
4. Le montant total gagné;
5. Les différentes déductions;
6. Le salaire net;

ARTICLE 27 DEDUCTION - EPARGNE

- 27.01 En autant que la mécanique du processus de la paie le permettra, l'Employeur accepte de faire des déductions à la paie pour fins de remise à la Caisse d'Economie de Plessisville.

ARTICLE 28 DEPENSES DES CAMIONNEURS

- 28.01 Sur production des reçus, l'Employeur remboursera aux camionneurs les dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions et qu'aura approuvé le surintendant.

ARTICLE 29 TRAVAIL A FORFAIT

- 29.01 L'Employeur peut accorder du travail à forfait à la condition que telle action n'ait pas pour effet de causer la mise à pied ou la perte de quelque droit que ce soit à des salariés réguliers régis par la présente convention.

ARTICLE 30. AUTRES CONDITIONS

- 30.01 A) Une prime de cinquante (50¢) cents l'heure est payée au responsable (1) du poste d'empileurs de barils pleins, et ce, tant que le travail se fera tel qu'actuellement.
- B) Tout salarié affecté au "rackage du sucre" fait manuellement, bénéficiera d'une prime d'un dollar (1.00\$) l'heure en plus de son taux régulier pour toutes les heures durant lesquelles il accomplira effectivement cette opération.
- 30.02 Le salarié "chauffeur de camion" qui est nommé remplaçant actuel aura le premier choix pour remplacer les autres chauffeurs de camion en autant qu'il est qualifié.
- 30.03 L'Employeur défraiera le coût des bottines de sécurité à tous les employés réguliers en excluant au surplus les gardiens, surveillants et les salariés féminins, à raison d'une somme forfaitaire calculée sur la base de \$ 5.00 par mois de travail, versée annuellement au 1er juillet à titre d'indemnité compensatrice.

30.04

L'Employeur accordera à un salarié à la fois ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté pour l'Employeur, une permission d'absence sans solde pour un délai ne dépassant pas un (1) an. Ladite permission ne pourra être accordée qu'une seule fois à chaque salarié. Dans le cas de tel congé, le salarié conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas durant cette absence. Dans l'application de cet article, ledit salarié devra donner un préavis de départ de quinze (15) jours ainsi qu'un préavis de retour au travail de quinze (15) jours. Ladite absence ne pourra être pour une durée inférieure de trois (3) mois.

30.05

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par la loi "Santé sécurité" et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toute autre mesure qu'il juge appropriée pour assurer la sécurité et l'hygiène des salariés.

Le Syndicat coopère avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et en éduquant les salariés sur les questions d'hygiène et de propreté.

Le Syndicat coopère aussi avec l'Employeur de façon à ce que les salariés se conforment aux règlements.

30.05... L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux et comporte un danger pour sa sécurité ou sa santé.

Le comité de sécurité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.

Ce comité doit siéger au moins une (1) fois par deux (2) mois sur les heures de travail. Dans les cas urgents, le comité siégera sur demande de l'une ou l'autre des parties.

- 30.06 A) Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé au taux de base pour le temps perdu au cours de cette journée de travail; il doit retourner à l'usine si son état le lui permet.
- B) Lorsqu'un salarié a un accident de travail, l'Employeur lui avance le même montant qu'il aurait reçu s'il avait été payé par la C.S.S.T. et cela à chaque semaine et le même jour de paie prévu à la convention collective. La C.S.S.T émet les chèques au nom de l'Employeur lorsque celle-ci fait les remises.

Si par ailleurs, la C.S.S.T. refuse la compensation à l'employé, ce dernier devra lui-même rembourser à l'Employeur les sommes qu'il aurait ainsi touchées en avances.

30.07 Les annexes jointes, ainsi que toutes lettres d'entente complétées par les parties aux présentes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 31 DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 2 janvier 1988. Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock out.

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont signé à Plessisville, ce 18e jour du mois de mars 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PRODUITS ALIMENTAIRES DE PLES-
SISVILLE

<u>André-Paul Larocke</u>	<u>Jim Super</u>
<u>Glorian Dupêl</u>	<u>Keith Campbell</u>
<u>R. Château</u>	<u>Lionel Beaudoin</u>
<u>Lefond</u>	<u>Joelynn Larrie</u>

A N N E X E "A"

<u>TITRE DE L'OCCUPATION</u>		<u>TAUX DE SALAIRE</u>		
		<u>A la signature</u>	<u>3 janv. 1986</u>	<u>3 janv. 1987</u>
CHAUFFEURS DE CAMIONS LEGERS	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
MAINTENANCE	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
EXPEDITEUR	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
MAGASINIER	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
RESPONSABLES				
- Entrepôt à sirop	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Réception et entrepôt à sucre	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Filtration du sirop	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Embouteilleuse et cuisson	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Petite fabrication	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Emballage	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Filtration du miel	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
- Empileur de barils pleins	:	\$ 10.27	\$ 10.68	\$ 11.11
AUTRES POSTES				
- Laveur de barils	:	\$ 10.09	\$ 10.49	\$ 10.91
- Entreposeurs de barils	:	\$ 10.09	\$ 10.49	\$ 10.91
- Préposé à l'hygiène	:	\$ 9.97	\$ 10.37	\$ 10.78
- Journaliers (ères) permanents (es):	:	\$ 9.97	\$ 10.37	\$ 10.78

CLAUSE D'INDEXATION: Il est, de plus, entendu que les taux ci-haut mentionnés seront indexés à compter de la fin de la deuxième année et de la troisième année, si les pourcentages d'inflation annuels, dépassent 6% (1981:100) et ce, de la façon suivante:

Si l'indice des prix à la consommation, tel qu'établi par Statistique Canada, augmente de plus de 6% pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986, l'Employeur accordera aux salariés alors à son emploi qui bénéficient des taux ci-haut mentionnés, rétroactivement sur les heures travaillées, à compter du 1er janvier 1986, une augmentation de salaire en pourcentage égale au pourcentage excédant l'augmentation de 6% de l'indice des prix à la consommation. Le pourcentage d'augmentation sera alors intégré au taux des salaires ci-haut indiqué. Ce même calcul s'effectuera pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987.

SALARIES OCCASIONNELS

Salariés occasionnels à l'embauchage:	Salaire minimum plus \$ 0.20
Salariés occasionnels ayant acquis leur droit d'ancienneté	:
Salariés occasionnels ayant acquis leur droit d'ancienneté après 140 jours de travail	:
	1ère année : \$ 8.39
	2ème année : \$ 8.73
	3ème année : \$ 9.08

Le salarié occasionnel qui est appelé à travailler au cours de la période du 1er septembre au 31 janvier, conserve son taux d'occasionnel et n'accèdera au taux de régulier que lorsqu'il aura acquis son statut de régulier.

CEDULE DES SURVEILLANTS

ANNEXE "B"

1ère semaine	Dimanche	Minuit @ 8.00	A	8.00 @ 16.00	D	16.00 @ Minuit	C
	Lundi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Mardi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Mercredi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Jeudi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Vendredi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	C
	Samedi	Minuit @ 8.00	D	8.00 @ 16.00	C	16.00 @ Minuit	B
2ième semaine	Dimanche	Minuit @ 8.00	D	8.00 @ 16.00	C	16.00 @ Minuit	B
	Lundi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Mardi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Mercredi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Jeudi	Minuit @ 7.00	A			17.00 @ Minuit	B
	Vendredi	Minuit @ 7.00	D			17.00 @ Minuit	B
	Samedi	Minuit @ 8.00	A	8.00 @ 16.00	D	16.00 @ Minuit	C

A N N E X E "C"

FETES CHOMEES ET PAYEES

<u>1985</u>	<u>DATE DE LA FETE</u>	<u>PRISE LE</u>
Vendredi Saint	5 avril 1985	5 avril 1985
Lundi de Pâques	8 avril 1985	8 avril 1985
St-Jean-Baptiste	24 juin 1985	24 juin 1985
Jour du Canada	1 juillet 1985	1 juillet 1985
Fête du Travail	2 septembre 1985	2 septembre 1985
Action de Grâces	14 octobre 1985	14 octobre 1985
Veille du Jour de Noel	24 décembre 1985	24 décembre 1985
Jour de Noel	25 décembre 1985	25 décembre 1985
Lendemain du Jour de Noel	26 décembre 1985	26 décembre 1985
Congé Spécial	30 décembre 1985	30 décembre 1985
Veille du Jour de l'An	31 décembre 1985	31 décembre 1985
Jour de l'An	1 janvier 1986	1 janvier 1986
Lendemain du Jour de l'An	2 janvier 1986	2 janvier 1986
<u>1986</u>		
Vendredi Saint	28 mars 1986	28 mars 1986
Lundi de Pâques	31 mars 1986	31 mars 1986
St-Jean-Baptiste	24 juin 1986	24 juin 1986
Jour du Canada	1 juillet 1986	30 juin 1986
Fête du Travail	1 septembre 1986	1 septembre 1986
Action de Grâces	13 octobre 1986	13 octobre 1986
Veille du Jour de Noel	24 décembre 1986	24 décembre 1986
Jour de Noel	25 décembre 1986	25 décembre 1986
Lendemain du Jour de Noel	26 décembre 1986	26 décembre 1986
Congé Spécial	30 décembre 1986	30 décembre 1986
Veille du Jour de l'An	31 décembre 1986	31 décembre 1986
Jour de l'An	1 janvier 1987	1 janvier 1987
Lendemain du Jour de l'An	2 janvier 1987	2 janvier 1987
<u>1987</u>		
Vendredi Saint		
Lundi de Pâques		
St-Jean-Baptiste	24 juin 1987	24 juin 1987
Jour du Canada	1 juillet 1987	29 juin 1987
Fête du Travail	7 septembre 1987	7 septembre 1987
Action de Grâces	12 octobre 1987	12 octobre 1987
Veille du Jour de Noel	24 décembre 1987	24 décembre 1987
Jour de Noel	25 décembre 1987	25 décembre 1987
Lendemain du Jour de Noel	26 décembre 1987	28 décembre 1987
Congé Spécial	30 décembre 1987	30 décembre 1987
Veille du Jour de l'An	31 décembre 1987	31 décembre 1987
Jour de l'An	1 janvier 1988	1 janvier 1988
Lendemain du Jour de l'An	2 janvier 1988	4 janvier 1988

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (CSD)

IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT:

Le taux de salaire actuellement payé
à M. Florent St-Pierre est maintenu
pour la durée de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
ce. ³⁰...ième jour du mois d'avril 1985.

EMPLOYEUR:

SYNDICAT:

[Signature]
Lafond

[Signature]
Keith Campbell

85 JUN 14 14:20

André-Paul Laroché
Glossier Lapel
[Signature]
Lafond

[Signature]
Keith Campbell
Leonil Beaudoin

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENUE

ENTRE

LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

LES PARTIES aux présentes conviennent
de ce qui suit:

A) Pour les fins d'application de la présente convention de travail, il est entendu que pour les fins de promotion et de mises à pied, que la "priorité" d'ancienneté entre des salariés qui auraient acquis le même jour le titre de salarié régulier, sera déterminé en considérant l'ancienneté d'occasionnel de ces salariés.

B) Un salarié occasionnel embauché durant la période du 1er février au 31 août, et qui travaille des jours se situant à l'extérieur de cette période, ne peut acquérir son droit d'ancienneté à titre de régulier, à moins d'avoir travaillé cent quarante (140) jours de travail dans l'année du calendrier.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes, ont signé à Plessisville ce 18e jour de mars 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PRODUITS ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

André-Paul Laroche
Glaucien Lapelle
[Signature]
[Signature]

[Signature]
Karl Campbell
Léon Beaudoin

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC,

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.),

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT:

Compte tenu du fait que le Lundi de Pâques apparaît à la convention comme étant une journée fériée, il est cependant convenu que l'Employeur pourra, lors de cette journée, faire entrer au travail des salariés qui ne bénéficient pas d'un tel congé.

Cependant, l'Employeur, dans une telle éventualité, se devra de demander dans les opérations concernées les salariés réguliers qui seraient intéressés à travailler cette journée du Lundi de Pâques pour reporter ce congé à une date à être fixée entre Noël et le Jour de l'An.

Il est entendu que cette journée de travail se fera à taux régulier.

A cette fin, l'Employeur affichera une liste dans les quinze (15) jours précédant une telle éventualité sur laquelle les salariés désireux de changer la date de ce congé pourront apposer leurs signatures.

85 JUN 14 14:20

B.C.G.T.
QUEBEC

Il est expressément entendu que le fait pour un salarié d'appliquer ne comporte pas pour l'Employeur l'obligation de le retenir pour travailler s'il n'y a pas de travail sur son opération.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
CE 18 EME JOUR DE *mars* 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

André-Paul Laroché

Florentin Houel

René Gauthier

Lefond

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DES PRODUITS ALIMENTAIRES
DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

John S. S. S.

Keith Campbell

Levin Beaudoin

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT
DE CE QUI SUIVRAIT:

Eu égard à la création d'un nouveau poste de travail, dont les salariés affectés auront comme tâche principale d'accomplir de la surveillance:

Il est entendu que ces salariés travailleront sur une cédule de travail, cédule de travail étalée inégalement sur trois (3) semaines et ce, pour un total de cent dix-huit (118) heures. (cédule annexée, poste de travail A & B)

Il est entendu que pour ces derniers, à l'intérieur des heures cédulées, le travail sera payé à taux régulier uniquement (et non en temps supplémentaire).

Le taux de cette classification est ainsi établi:

A la signature des présentes:	\$9.19/l'heure
Au 3 janvier 1986:	\$9.56/l'heure
Au 3 janvier 1987:	\$9.94/l'heure

Au surplus, les primes suivantes sont octroyées:

A) Une prime de \$ 0.35 l'heure sera versée pour le travail effectué de minuit à 8:00 heures a.m.;

85 JUN 14 14:20

- B) Une prime de \$ 1.00 l'heure sera versée pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés;
- C) Compte tenu que ces salariés ont à travailler à temps régulier les jours fériés, il leur sera versé le coût de ladite fête, s'ils y ont droit, en surplus.

Il est entendu entre les parties que ces postes de travail sont sujets à affichage.

Il est également convenu que la présente entente pourra être déposée conformément aux dispositions du Code du Travail

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES
ONT SIGNE CE 18 EME JOUR DE MARS 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PRODUITS ALIMENTAIRES DE
PLESSISVILLE (C.S.D.)

André-Paul Laroche

Thierry Dupé

Robert

Lafond

Don Surfer

Keith Campbell

Lionel Beaudoin

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D)

IL EST CONVENU CE QUI SUIT:

Les horaires C et D de la cédule de travail annexée aux présentes, sont occupés par des salariés désignés comme étant : " surveillants de fin de semaine ", et sont régis exclusivement par les articles suivants de la convention:

Article 1	Termes
Article 2	Juridiction
Article 3	Objet et but de la convention
Article 4	Reconnaissance du Syndicat
Article 5	Grève et contre-grève
Article 6	Atelier syndical
Article 7	Cotisations syndicales
Article 8	Représentation
Article 11	Procédure de griefs
Article 12	Mesures disciplinaires
Article 13.03	Perte d'ancienneté
Article 13.05	Liste d'ancienneté
Article 26	Paie
Article 31	Durée de la convention

85 JUN 14 14:20

A) Ces salariés, pour acquérir leur droit d'ancienneté doivent d'abord compléter une période d'essai de soixante-cinq (65) jours de travail dans ce poste de travail. Après cette période, ce droit d'ancienneté à ce poste comptera à partir du premier jour d'emploi.

Durant qu'il complète cette période d'essai, ils ne possèdent aucun droit d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure de grief.

B) Au surplus, ces salariés à ces postes de travail forment une équipe dont l'ancienneté est préférentielle entre eux seulement et ne s'applique qu'à ces postes de travail exclusivement; en conséquence, ces salariés ne peuvent se servir de cette ancienneté pour déplacer d'autres salariés à d'autres postes de l'usine.

Cependant, ces salariés ont sur ces postes de travail, une ancienneté préférentielle, et ils ne pourront être déplacés par d'autres salariés de l'usine quel que soit le mouvement de main-d'oeuvre.

Les dispositions de la Loi 126 (Normes Minimales de Travail) concernant le temps supplémentaire, les jours fériés, les congés sociaux et vacances, s'appliquent intégralement et exclusivement à ces salariés,

Le taux de cette classification est ainsi établi:

A la signature des présentes:

\$ 7.00 /1'heure
~~pour la durée de~~
~~la convention~~

[Signature]
J.B.
K.C.

Au 3 janvier 1986:

\$ 7.28

Au 3 janvier 1987:

\$ 7.57

Il est également convenu que la présente entente pourra être déposée conformément aux dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE CE
18e JOUR DE MARS 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC


Lafond

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DES PRODUITS ALIMENTAIRES
DE PLESSISVILLE (C.S.D.)


Keith Campbell

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC,

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.),

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT"

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT:

Nonobstant la date de la signature de la présente convention, il est entendu entre les parties que les taux de salaire devant être versés à compter de la signature de la présente convention seront ajustés sous forme de rétro sur les heures travaillées à compter du 3 janvier 1985.

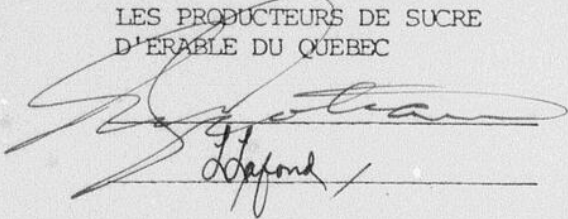
De plus, l'Employeur versera aux salariées alors à l'emploi de l'Employeur aux dates ci-après énumérées un forfaitaire maximum de \$ 200.00 calculé de la façon suivante:

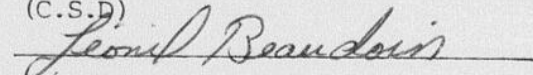
- A) A la signature des présentes:
Un forfaitaire calculé à raison de 0.10¢ l'heure travaillée au cours de l'année 1984.
- B) Au 30 décembre 1985:
Un forfaitaire calculé à raison de 0.10¢ l'heure travaillée au cours de la période du 15 décembre 1984 au 15 décembre 1985.
- C) Au 30 décembre 1986:
Un forfaitaire calculé à raison de 0.10¢ l'heure travaillée au cours de la période du 15 décembre 1985 au 15 décembre 1986.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE CE
17 JOUR DE mai 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PRODUITS ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE
(C.S.D.)


Leford


Keith Campbell

* Il est entendu entre les parties qu'aux items A, B et C, par les heures travaillées, on entend aussi les heures où un salarié est absent du travail pour cause de maladie ou accident de travail.

85 JUN 14 14:20

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC,

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES CE QUI SUIT:

Compte tenu de l'application de l'article 15.05
(gardien de barrières), si ce dernier est appelé à
travailler à titre de journalier, il sera alors payé
pour les heures ainsi faites à ce taux de journalier,
et pour les heures de gardien de barrières au taux de
gardien de barrières, étant entendu que le temps sup-
plémentaire de ce dernier ne débutera qu'après quaran-
te-cinq (45) heures de travail à moins qu'il n'ait
effectué exclusivement des heures de journalier.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
A PLESSISVILLE, CE 17 EME JOUR DE *mai* 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DES PRODUITS ALIMENTAIRES
DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

85 JUN 14 14:20

[Signature]
Lafond

Leonil Beaudoin
Keith Campbell

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES PRODUCTEURS DE SUCRE D'ERABLE
DU QUEBEC

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES PRODUITS
ALIMENTAIRES DE PLESSISVILLE (C.S.D.)

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

Il est entendu entre les parties que le Syndicat, dans les prochains six (6) mois, aura l'opportunité d'étudier le plan de pension actuel des salariés, étant entendu qu'il pourra y avoir rencontre entre l'Employeur et le Syndicat aux fins de discuter le transfert possible de ce fonds de pension.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE
A PLESSISVILLE, CE 17^{EME} JOUR DE *mai* 1985.

LES PRODUCTEURS DE SUCRE
D'ERABLE DU QUEBEC

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES
PRODUITS ALIMENTAIRES DE
PLESSISVILLE (C.S.D)

14:20

'85 JUN 14

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]