

No.

13235-08

NOM

Coop. Laitière Sud du Québec.

B:12-084

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'82 AVR -5 15 59

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 05 25
M.T.M.S.R.

INTERVENUE

LE 31 mars 1982

ENTRE:

COOPERATIVE LAITIÈRE DU SUD DE QUÉBEC
(usine Beauceville)
Rang St-François ouest
Beauceville, Qué.



Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET



LOCAL 178

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIÉS, Local 178
(affiliée à la Fraternité Internationale des routiers, chauffeurs, hommes d'entrepôts et aides d'Amérique)
4920 ouest, Boul. de Maisonneuve,
Suite 202
Montréal, Québec.
H3Z 1N1

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

1er février '82 au 31 janvier '84

INDEX

<u>NOM DE L'ARTICLE</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accident de travail	-31-	18
Accréditation		Annexe "B"
Activités syndicales	-10-	4
Affichage des tâches	-19-	10
Ancienneté	-15-	8
Assurance-collective	-37-	21
 Buts de la convention	 - 3-	 1
Changements technologiques	-34-	20
Classification des tâches	-41-	Annexe "A"
Comité de négociation	-29-	18
Comité de sécurité	-30-	18
Congédiement, suspension, mise à pied ...	-14-	7
Congés chômés, payés	-22-	13
Congés maladie	-25-	16
Congés de maternité	-27-	17
Congés sociaux	-26-	16
Coopération	- 4-	1
Correspondance	-38-	21
Cotisations syndicales et droits d'initia- tion	- 9-	4
Devoir de juré	-28-	17
Droits de gérance	- 5-	1
Durée de la convention	-40-	22
 Général	 -39-	 22
Grève et lock-out	-11-	5
Heures de travail	-23-	14
Journée de travail incomplète	-24-	15
Juridiction	- 1-	1
Mesures disciplinaires	-33-	19
Moniteurs d'atelier	- 6-	2
Paie de séparation	-36-	20
Perte d'ancienneté	-16-	9
Procédures de griefs et d'arbitrage	-13-	6
Promotions	-18-	10
Reconnaissance	- 2-	1
Régime syndical	- 8-	3
Salaire	-17-	9
Santé et sécurité	-32-	19

INDEX

NOM DE L'ARTICLE	NUMERO DE L'ARTICLE	PAGE
Taux de salaires	-41-	Annexe "A"
Tableaux d'affichage	-12-	6
Transferts temporaires	-20-	11
Travail supplémentaire	-23-	14
Vacances	-21-	11
Visite de l'usine	- 7-	3

ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION

3.01 Cette convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE IV - COOPERATION

4.01 L'Employeur traitera ses employés avec considération et le Syndicat encouragera les employés à fournir un travail soigné et loyal.

ARTICLE V - DROITS DE CHEF

5.01 Le Syndicat reconnaît le droit pour l'Employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'Employeur de prendre toutes décisions relatives à l'entretien des installations, la direction de la main-d'œuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de production ainsi que le nombre de employés requis et de définir les méthodes, machines et équipements utilisés au travail. De plus, l'Employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation, de l'équipement technique et de l'outillage.

ARTICLE I - JURIDICTION

- 1.01 Conformément à l'accréditation émise le 28 janvier 1982 la présente convention collective régit:
"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau".

ARTICLE II - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par les dispositions de cette convention, et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les employés et l'Employeur.

ARTICLE III - BUTS DE LA CONVENTION

- 3.01 Cette convention a pour buts de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE IV - COOPERATION

- 4.01 L'Employeur traitera ses employés avec considération et le Syndicat encouragera les employés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE V - DROITS DE GERANCE

- 5.01 Le Syndicat reconnaît le droit pour l'Employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'Employeur de prendre toutes décisions relatives à l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de production ainsi que de décider du nombre d'employés requis et du choix des méthodes, machines ou équipements améliorés ou modifiés. De plus, l'Employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation, de l'équipement technique et de l'outillage.

- 5.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérance et de décisions pour ce qui concerne l'embauchage, les épreuves de contrôle, les cours de formation et le transfert temporaire des employés.
- 5.03 L'Employeur aura également le droit d'établir, de temps à autre, des règles et règlements que doivent observer les employés, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 5.04 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de suspendre, discipliner ou congédier des employés pour juste cause, le tout en conformité des dispositions de la présente convention et sujet à la procédure des griefs.
- 5.05 Pendant la durée de la présente convention, aucun travail normalement destiné aux employés faisant partie de l'unité de négociation ne sera confié aux contremaîtres, sauf:
- a) dans les cas d'absence ou de retard de un (1) ou plusieurs employés;
 - b) pour les fins d'entraînement ou de formation du personnel;
 - c) dans les cas d'urgence en dehors du contrôle de l'Employeur.
- 5.06 Un employé déplacé à un poste hors de l'unité de négociation (contremaître) a le droit, dans la période de douze (12) mois suivant ce déplacement, de reprendre son ancienne fonction sans perte d'aucun droit.

ARTICLE VI - MONITEURS D'ATELIER

- 6.01 Le Syndicat nommera parmi les employés un (1) moniteur en chef et deux (2) moniteurs d'atelier dont les fonctions seront de représenter les employés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que les employés ainsi nommés aient au moins un (1) an de service chez l'Employeur.
- 6.02 Le moniteur d'atelier n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette convention.

- 6.03 En cas de mise à pied d'employés, l'Employeur en informera le moniteur d'atelier par écrit avant la mise à pied; le moniteur d'atelier devra aussi être informé de tout changement dans le personnel, y compris l'embauchage de nouveaux employés.
- 6.04 On accordera au moniteur d'atelier un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.
- 6.05 Un moniteur d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur pour faire subir une étape à un grief d'un employé en conformité avec les sous-paragraphes 13.02 et 13.03 de l'article XIII ou pour discuter de toute affaire syndicale, sera rémunéré, pour le temps consacré à cette réunion, au taux régulier de son salaire de base.
- 6.06 Dans le cas de mise à pied seulement, le chef moniteur d'atelier aura une ancienneté supérieure à tous les autres employés.

ARTICLE VII - VISITE DE L'USINE

- 7.01 Les représentants permanents du Syndicat auront le privilège de visiter les lieux de l'Employeur après avoir fait connaître leur présence à la direction et avec son consentement.

ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL

- 8.01 Comme condition d'emploi, tous les employés visés par cette convention, devront devenir et rester membres en règle du Syndicat.
- 8.02 Dans les soixante (60) jours de calendrier de la première date de leur emploi avec l'Employeur, tous les nouveaux employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle du Syndicat.
- 8.03 L'Employeur s'engage à fournir à chaque employé sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.

ARTICLE IX - COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 9.01 L'Employeur déduira mensuellement de la paie des employés, incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif du Syndicat et en accord avec les règlements du Syndicat. Une déduction mensuelle s'effectue le premier (1er) jour de paie de chaque mois.
- 9.02 L'Employeur déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé après que tel employé aura complété trente (30) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec l'Employeur, au montant établi par le comité exécutif du Syndicat et en accord avec les règlements du Syndicat.
- 9.03 L'employeur expédiera toutes, telles déductions au bureau du Syndicat, accompagnées d'une liste de tous les employés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des employés non-déduits. L'envoi de telle liste et des montants déduits se fera par courrier postal au bureau du Syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- 9.04 L'Employeur devra, lors de l'embauchage d'un nouvel employé, lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale et expédier la carte d'adhésion au bureau du syndicat.

ARTICLE X - ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.
- 10.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation syndicale sur la propriété de l'Employeur, sauf avec la permission de l'Employeur.

- 10.03 A la demande du Syndicat, l'Employeur accordera une permission d'absence sans paie à deux (2) employés ou plus désignés par le Syndicat dans le but d'assister à des assemblées syndicales à l'extérieur, telle absence n'excédant pas un total de dix (10) jours ouvrables dans un (1) calendrier. Le Syndicat avisera l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite assemblée. Les employés à qui un tel permis d'absence aura été accordé continueront d'accumuler leur ancienneté.
- 10.04 L'Employeur peut accorder une permission d'absence sans paie à tout employé qui en fera la demande pour des raisons justifiées et acceptables par l'Employeur et si les exigences des opérations le permettent. Telle permission d'absence sans paie doit être demandée par écrit par l'employé et l'acceptation ou le refus d'une telle permission d'absence sans paie doit être communiqué par écrit à l'employé. Pendant la durée d'une telle absence, le salarié devra payer ses cotisations syndicales pour demeurer membre en règle du Syndicat.
- 10.05 L'Employeur peut accorder une permission d'absence sans paie à un employé pour une durée maximale de six (6) mois pour des affaires syndicales. Le Syndicat rencontrera l'Employeur pour discuter une telle demande. L'ancienneté des employés sera protégée pendant une telle permission d'absence, sujet à cette convention.

ARTICLE XI - GREVE ET LOCK-OUT

- 11.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'Employeur convient de ne pas faire de lock-out total ou partiel et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.
- 11.02 Les termes "grève" et "lock-out" ou "ralentissement d'activités destiné à limiter la production" employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE XIII - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur fournira, aux endroits mutuellement satisfaisants, des tableaux d'affichage pour permettre au Syndicat d'afficher seulement des avis d'activités syndicales, préalablement approuvés par un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE XIII - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Un employé n'aura pas de grief avant d'avoir soumis son cas à son supérieur immédiat, accompagné de son moniteur d'atelier, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avènement de l'incident à l'origine du grief.
- 13.02 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, le grief peut alors être énoncé par écrit et soumis comme grief au supérieur immédiat de l'employé qui répondra par écrit en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception du grief écrit.
- 13.03 Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis au gérant de l'usine ou à la personne désignée par lui, qui rencontrera le représentant permanent du Syndicat et les moniteurs d'atelier. En dedans de dix (10) jours ouvrables de la date de la rencontre, le gérant de l'usine ou son représentant donnera une réponse écrite.
- 13.04 Si la réponse du gérant de l'usine ou de son représentant n'amène pas le règlement du grief à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours, référer le cas à l'arbitrage.
- 13.05
a) La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera alors nommé par le ministre du travail de la province de Québec, tel que prévu par le Code du Travail.

- b) L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente convention.
 - c) Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties.
 - d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou les dépenses de l'arbitre, à savoir: tous les frais et/ou dépenses encourus par l'arbitre en conformité avec l'Arrêté en Conseil no 2683, daté du 15 juillet 1970 ou avec tout autre Arrêté en Conseil qui pourrait être passé à l'avenir.
- 13.06 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera une (1) semaine complète de calendrier.
- 13.07 En tant que parties principales à cette convention collective de travail, le Syndicat et l'Employeur peuvent déposer un grief relatif à tout désaccord ou à l'interprétation de la manière suivant laquelle l'une des parties remplit ses obligations envers l'autre. Si tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut alors être référé à l'arbitrage, tel que prévu ci-dessus.
- 13.08 Dès la soumission d'un grief, l'Employeur convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les employés impliqués sans le consentement du Syndicat.
- 13.09 Après la soumission d'un grief de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve reposera seulement sur l'Employeur.
- 13.10 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.

ARTICLE XIV - CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET MISE A PIED

- 14.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le cas peut être soumis en dedans de dix (10) jours ouvrables comme un grief spécial au gérant de l'usine et/ou aux autres personnes que l'Employeur peut désigner. La réponse à un grief de congédiement ou suspension se fera dans un délai de dix (10) jours

- 14.01 ouvrables de sa réception par l'Employeur sauf quand tel grief est référé à l'arbitrage en conformité avec le sous-paragraphe 13.04 de l'article XIII.
- 14.02 Si un employé est trouvé injustement congédié ou suspendu, l'arbitre aura le droit de modifier l'action de l'Employeur si une telle modification est justifiée. L'arbitre aura aussi l'autorité pour déterminer le montant de salaire perdu par l'employé et peut compenser l'employé en partie ou au complet pour le temps et/ou le salaire perdu, sujet aux montants reçus par l'employé de d'autres sources.
- 14.03 On informera le moniteur d'atelier du nom de tout employé congédié sans avis. L'employé aura le droit de rencontrer son moniteur avant de quitter les lieux de l'Employeur.

ARTICLE XV - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'Employeur, depuis la dernière date d'embauchage de l'employé.
- 15.02 L'ancienneté de tout nouvel employé sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- 15.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, la liste d'ancienneté sera affichée; cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et une copie de cette liste sera remise au Syndicat.
- 15.04 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les employés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à condition que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences de la tâche concernée parmi les occupations disponibles.
- 15.05 Les employés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied à condition que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences normales des tâches à accomplir.

15.06 Les employés mis à pied sont avisés par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la mise à pied et une copie de cet avis est donnée en même temps au Syndicat. Les samedi et dimanche sont exclus dans la computation du délai de mise à pied.

15.07 Les étudiants ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les cotisations syndicales, article IX et les taux de salaire prévus pour cette catégorie de salariés, ANNEXE A. Pour les fins de la présente clause, sont considérés comme étudiants, des salariés fréquentant l'école à plein temps pendant l'année scolaire et travaillant pour l'Employeur pendant la période comprise entre le 1er mai et le 15 septembre.

ARTICLE XVI - PERTE D'ANCIENNETE

16.01 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement pour juste cause;
3. Absence sans autorisation ou sans raison majeure pendant trois (3) jours consécutifs de travail;
4. Refus ou négligence de l'employé mis-à-pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables. Le rappel devra se faire, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue;
5. Mise-à-pied excédant douze (12) mois;
6. Absence par suite d'une maladie ou d'un accident excédant vingt-quatre (24) mois;
7. Absence par suite d'un accident de travail chez l'Employeur excédant trente-six (36) mois;
8. Lorsqu'un employé accepte une paie de séparation.

ARTICLE XVII - SALAIRE

17.01 Les taux de salaire ne seront pas moindres que ceux énoncés à l'Annexe "A" qui restera en vigueur pendant la durée de cette convention, sujet aux droits de l'Employeur énoncés au sous-paragraphe 17.02 de cet article.

- 17.02 si, pendant la durée de cette convention, l'Employeur met fin à une tâche, crée une nouvelle tâche ou fait un changement substantiel dans les devoirs d'une tâche existante, le taux de salaire minimum pour la tâche nouvelle ou changée sera établi par l'Employeur, après consultation avec le Syndicat dans le contexte des taux de salaire existants énoncés à l'Annexe "A" et si le Syndicat maintient que le taux de salaire minimum est incorrect il avisera l'Employeur et l'affaire sera jugée être un grief sujet à la procédure prévue à l'article XIII de cette convention.
- 17.03 Sauf entente au contraire entre l'Employeur et le Syndicat, les salaires seront payés par chèque le jeudi suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si un congé reconnu à l'article XXII coïncide avec un jeudi, l'Employeur paiera le mercredi.

ARTICLE XVIII - PROMOTIONS

- 18.01 En choisissant un employé pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, l'Employeur, en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants:
- a) l'ancienneté
 - b) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes;
- Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience et d'aptitudes sont identiques entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE XIX - AFFICHAGE DES TACHES

- 19.01 Les avis d'ouverture de tâches permanentes seront affichés sur un tableau d'affichage à la porte d'entrée des employés pendant trois (3) jours ouvrables pendant lesquels les employés éligibles pourront faire application par écrit pour les tâches.
- 19.02 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage trois (3) jours ouvrables après la fermeture des applications.
- 19.03 Si l'Employeur n'est pas satisfait du rendement du candidat choisi, il le retournera à son ancienne tâche avant soixante (60) jours de calendrier.

ARTICLE XX - TRANSFERTS TEMPORAIRES

- 20.01 Lorsqu'un employé est transféré temporairement pour une journée complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.
- 20.02 Lorsqu'un employé est transféré temporairement à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière pour une période de deux (2) semaines.
- 20.03 Rien dans cet article n'empêchera la Coopérative de remplir sans avis affiché, les ouvertures temporaires, pourvu que telles ouvertures n'excèdent pas cent vingt (120) jours ouvrables. Cependant, telles ouvertures seront offertes aux salariés conformément à l'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail. Si telles ouvertures deviennent permanentes, elles seront affichées conformément aux dispositions de l'Article 19.01.

ARTICLE XXI - VACANCES

- 21.01 Le salarié qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année n'a pas complété une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une journée de vacance par mois de service, rémunérée à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le nombre des journées de vacances sera cependant limité à dix (10) jours.
- 21.02 Tout salarié régulier, qui au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété une (1) année de service continu pour l'Employeur, a droit à deux (2) semaines, soit dix (10) jours de vacances à cinq pour cent (5%) du salaire gagné.
- 21.03 Tout salarié régulier qui au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété trois (3) années de service continu pour l'Employeur, a droit à deux (2) semaines, soit dix (10) jours de vacances payés rémunérés à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné.

- 21.04 Tout salarié régulier, qui au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété cinq (5) années de service continu pour l'Employeur, a droit à trois (3) semaines, soit quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de sept pour cent (7%) du salaire gagné.
- 21.05 Tout salarié régulier qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété huit (8) années de service continu pour l'Employeur, a droit à trois (3) semaines, soit quinze (15) jours de vacances payés, rémunérés à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- 21.06 Tout salarié régulier qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété douze (12) années de service continu pour l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines, soit vingt (20) jours de vacances payés, rémunérés à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- 21.07 Tout salarié régulier qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété quinze (15) années de service continu pour l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines, soit vingt (20) jours de vacances payés, rémunérés à raison de neuf pour cent (9%) du salaire gagné.
- 21.08 Tout salarié régulier qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année, a complété vingt (20) années de service continu pour l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines, soit vingt-cinq (25) jours de vacances payés, rémunérés à raison de dix pour cent (10%) du salaire gagné.
- 21.09 Les salariés choisiront la date de leurs vacances, par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leurs préférences à l'Employeur entre le 1^{er} et le 30 avril. L'Employeur, pour éviter d'être à court de salariés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés pouvant laisser en même temps, ainsi que le nombre de salariés d'une même fonction.
- 21.10 La période de vacances de chaque salarié devra être normalement fixée entre les mois de juin et septembre inclusivement, à l'exception de ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, qui devront prendre deux (2) semaines pendant la période de juin à septembre et le reste à une date ultérieure.

- 21.11 La période de vacances pour fin de calcul de l'indemnité, sera du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre. Si une des fêtes énumérées au sous-paragraphe 22.01 de l'article XXII de la convention tombe pendant les vacances d'un salarié, ce salarié aura droit, en plus de ses vacances, à une journée additionnelle, payée ou reportée, après entente entre l'Employeur et l'employé.
- 21.12 La paie de vacances sera remise aux salariés le jeudi précédant le départ pour les vacances des salariés.
- 21.13 Advenant le départ d'un salarié, l'Employeur lui remettra l'indemnité de vacances accumulée du premier (1er) janvier précédant jusqu'à la date de son départ, au prorata du pourcentage auquel il a droit.
- 21.14 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au moment de prendre ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur; cependant, le nouveau choix ne devra en aucune façon affecter les vacances déjà choisies des autres employés.

ARTICLE XXII - CONGES CHOMES ET PAYES

- 22.01 Pendant la durée de la présente convention, tout salarié aura droit à treize (13) jours de congés chômés et payés par année.
- La veille du jour de l'An
 - Le premier (1er) de l'An
 - Le lendemain du premier (1er) de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - Le lundi de Pâques
 - La Fête des travailleurs
 - La Fête de Dollard
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du travail
 - Le jour d'Action de grâces
 - Le jour de Noel
 - Le lendemain de Noel
- 22.02 Les congés fériés mentionnés à l'article 22.01 seront payés ou reportés selon les exigences de la production.
- 22.03 Tout salarié dont les services sont requis à l'un des jours de fêtes mentionnés à l'article 22.01, doit être rémunéré pour son travail ce jour-là à taux et demi ou à taux double, si le congé survient un dimanche, en plus de toucher l'indemnité du jour férié.

22.04 Tout salarié aura droit à ces congés chômés et payés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédant immédiatement et sa journée régulière de travail suivant immédiatement le jour férié, à moins que l'employé puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à un maximum de treize (13) semaines d'absence. Toutefois, le salarié mis-à-pied dans la semaine précédant un jour férié aura droit à la rémunération du dit jour férié.

ARTICLE XXIII - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 A compter de la signature de la convention, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures.
- 23.02 Pour les salariés affectés à la production du fromage, les heures de travail sont réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail du lundi au samedi inclusivement ou en quatre (4) jours consécutifs du lundi au vendredi. Pour les autres salariés, les cédules actuelles de travail seront maintenues et pourront être modifiées du consentement de l'Employeur selon les exigences de la production.
- 23.03 Une période de repos de quinze (15) minutes par demie-journée de travail est allouée à chaque employé.
- 23.04 Tout salarié dont l'horaire régulier comprendra le samedi bénéficiera d'une prime de quarante cents (40¢) l'heure.
- 23.05 Tout travail autorisé, exécuté par un employé payé à l'heure, en plus de la semaine régulière de travail ou de sa journée de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 23.06 Lorsque le temps supplémentaire dure plus de deux (2) heures après la fin des heures régulières de travail des employés, il leur sera permis d'arrêter pour une période de repas payée de trente (30) minutes.

- 23.07 L'Employeur paiera, en plus du salaire régulier, à tous les employés qui font partie d'équipes rotatives, une prime de quart de trente cents (30¢) l'heure pour tout travail effectué entre 16h00 et 00h00 et de trente-cinq cents (35¢) l'heure pour tout travail effectué entre 00h00 et 08h00.
La prime de quart ne s'appliquera pas aux heures travaillées pour lesquelles le salarié est rémunéré au taux de temps supplémentaire.
- 23.08 Tout travail exécuté par un salarié après avoir accumulé cinquante-six (56) heures de travail dans sa semaine de travail sera rémunéré au taux de temps double.
- 23.09 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 23.10 Le surtemps sera sur base volontaire. Toutefois, les employés qui désireront travailler en dehors des heures normales de travail pourront faire part de ce désir personnel en apposant leur nom sur une liste à cette fin. La liste ainsi constituée des employés désirant faire du surtemps, sera renouvelée à tous les trois (3) mois. L'employé qui aura apposé sa signature sur cette liste et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps verra son nom biffé de la liste.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent et advenant le cas où le nombre d'employés sur la liste de disponibilité pour effectuer du surtemps soit insuffisant ou que les employés disponibles ne possèdent pas les qualifications pour effectuer le travail en temps supplémentaire, l'Employeur se réserve le droit de désigner selon son choix, les employés qui devront effectuer le travail en temps supplémentaire.

ARTICLE XXIV - JOURNEE DE TRAVAIL INCOMPLETE

- 24.01 Dans le cas où un salarié se rapporte à temps pour son quart régulier cédulé et n'a pas été avisé auparavant, avant la fin de la journée ouvrable précédente, de ne pas se rapporter au travail, il recevra au moins quatre (4) heures de travail à son taux de base régulier. Cette disposition ne s'applique pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas fortuit ou dû à un cas d'urgence hors du contrôle de l'Employeur.

24.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail, après avoir quitté les lieux de l'Employeur, recevra une rémunération égale à au moins quatre (4) heures à temps et demi ou à temps double, selon le taux applicable.

ARTICLE XXV - CONGES DE MALADIE

25.01 Les salariés de plus de une (1) année de service à la période de référence bénéficient de crédits en maladie équivalents à six (6) jours.

25.02 La période de référence pour la computation des crédits en maladie s'établit du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre d'une année et ces crédits en maladie ne sont pas cumulatifs.

25.03 Tout salarié qui n'a pas utilisé ou utilisé partiellement ses crédits en maladie pendant l'année de référence, se verra rembourser le solde de ses crédits en maladie avant son départ pour ses vacances, suivant la fin de la période de référence.

25.04 L'Employeur se réserve le droit, sans toutefois s'y limiter, d'exiger, sur demande, lors d'absences à cause d'une maladie, la présentation d'un certificat médical comme condition de retour au travail.

25.05 Lorsqu'un salarié utilise un (1) jour de congé maladie, l'Employeur lui paie huit (8) heures ou dix (10) heures de salaire, suivant son horaire de travail.

ARTICLE XXVI - CONGES SOCIAUX

26.01 Tout salarié pourra bénéficier d'un congé payé, pendant les jours ouvrables, dans les cas suivants:

- a) L'Employeur accordera à tout salarié un maximum de cinq (5) jours de congé chômés et payés au taux de salaire régulier de l'employé lors du décès du conjoint ou de l'enfant.

- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, quatre (4) jours au maximum.
- c) Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, trois (3) jours au maximum.
- d) Dans le cas du décès des grands-parents, gendre, belle-fille, une (1) journée.
- e) A la naissance d'un enfant, une (1) journée.

Pour bénéficier des jours ci-haut mentionnés, tout employé devra être présent au travail les jours ouvrables précédant ou suivant la naissance ou le deuil immédiat qui affecte sa famille, à moins qu'il puisse fournir à l'Employeur une raison acceptable par ce dernier pour motiver son absence.

ARTICLE XXVII - CONGE DE MATERNITE

- 27.01 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité sans solde n'excédant pas vingt-quatre (24) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance.

Le jour de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant prévu au sous-paragraphe 26.01 de l'article XXVI pourra être pris le jour ouvrable précédant le début du congé de maternité.

- 27.02 Si un examen médical indique que l'employée, à cause de complications dues à la maternité, est incapable de reprendre son travail dans ces limites, une absence lui sera accordée avec maintien et accumulation d'ancienneté, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois après la date d'accouchement. Pour maintenir ce droit de retour au travail, l'employée doit, à tous les trois (3) mois, tenir l'Employeur au courant de son incapacité prolongée par des rapports de son médecin et indiquer son désir de revenir travailler.

ARTICLE XXVIII - DEVOIR DE JURE

- 28.01 Un employé qui a reçu une sommation de se présenter comme juré sera payé la différence entre son honoraire de juré et sa paie régulière pour cette journée, telle différence ne sera pas payée à moins que l'employé ne produise un certificat de présence comme juré pour la journée concernée.

ARTICLE XXIX - COMITE DE NEGOCIATION

29.01 Le nombre d'employés formant le comité de négociation du Syndicat sera limité à trois (3) et pour le temps consacré par ces employés pour assister aux séances de négociations tenues durant les heures régulières de travail pendant leurs jours réguliers de travail; l'Employeur convient de payer les gains qu'ils auraient normalement gagnés à temps régulier au cours de ces heures.

ARTICLE XXX - COMITE DE SECURITE

30.01 Les parties aux présentes, l'Employeur et le Syndicat sont d'accord pour former un comité composé de deux (2) représentants de chaque partie dans le but de considérer et développer des standards de sécurité pour les établissements en opération de l'Employeur.

30.02 Le comité devra se rencontrer une fois par mois pour une période d'une heure, sans perte de traitement, afin de discuter des problèmes qui sont survenus durant la période intérimaire.

ARTICLE XXXI - ACCIDENT DE TRAVAIL

31.01 L'Employeur s'engage à régir ses salariés selon les dispositions de la Commission des Accidents du Travail de la province de Québec.

31.02 Un employé blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée au cours de laquelle l'accident est survenu, uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.

31.03 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail où la Commission des Accidents du Travail et/ou l'Employeur accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte d'avancer à l'employé concerné des montants hebdomadaires égaux aux bénéfices hebdomadaires de la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque. Il est bien entendu, que les montants ainsi avancés à l'employé sont remboursés par l'employé à l'Employeur à même les chèques d'indemnité. Dès que l'employé commence à toucher ces indemnités, l'Employeur n'est plus tenu de continuer les avances à l'employé.

ARTICLE XXXII - SECURITE ET SANTE

- 32.01 Les facilités et le matériel de premiers soins aux accidentés seront disponibles en tout temps pour tous les employés, le tout conformément à la réglementation adoptée sous l'empire de la loi des établissements industriels et commerciaux. (1964 S.R.Q. Chap.105)
Tout examen médical requis par l'Employeur est à ses frais.
- 32.02 Annuellement, sans perte de salaire, l'Employeur fait passer un examen pulmonaire à tous les salariés, selon les modalités prévues par le Ministère de la Santé (Roulotte).
- 32.03 L'Employeur devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation et de toilettes seront conformes aux exigences de la loi.
- 32.04 L'Employeur fournira lavabos, eau courante, toilettes et salle de repos pour ses employés.

ARTICLE XXXIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 33.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante; sauf dans le cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, l'Employeur convient, dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ère) OFFENSE: Un avertissement verbal, accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier de l'employé (copie au Syndicat).

DEUXIEME (2ème) OFFENSE: Un avertissement écrit plus un (1) jour de congé disciplinaire sans paie; une copie de la sanction sera insérée au dossier de l'employé (copie au Syndicat).

TROISIEME (3ème) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement (copie au Syndicat).

QUATRIEME (4ème) OFFENSE: Congédiement. L'employé peut être suspendu en attendant la décision finale. Le cas doit être révisé à fond en tenant compte des mesures disciplinaires prises antérieurement ainsi que tous les éléments qui ont conduit au congédiement (avis au Syndicat).

Une décision finale doit être prise en dedans de quarante-huit (48) heures ouvrables, afin d'aviser l'employé concerné. (Avis au Syndicat).

- 33.02 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de douze (12) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.
- 33.03 Sur avis au gérant d'usine, tout salarié, accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.

ARTICLE XXXIV - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 34.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur doit s'efforcer de faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.
- 34.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations, l'Employeur donne cet entraînement spécial à son personnel.

ARTICLE XXXV - STATIONNEMENT

- 35.01 L'Employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition des salariés un terrain de stationnement près de l'usine pour chacun de ses salariés et à l'entretenir sans aucune responsabilité pour vol, feu, vandalisme, collision ou dommages causés autrement.

ARTICLE XXXVI - PAIE DE SEPARATION

- 36.01 Les parties conviennent que si la fermeture totale d'une usine a pour effet de mettre fin à l'emploi des salariés et qu'il n'est pas prévu que ceux-ci seront rappelés, les salariés bénéficieront d'une paie de séparation, comme suit:
- Cinq (5) ans de service complets: six (6) semaines régulières de paie;
Huit (8) ans et plus de service complets: huit (8) semaines régulières de paie.

Les salariés auront droit à telle paie de séparation pourvu que:

- a) La fermeture ne soit pas due à la guerre, une décision gouvernementale, un incendie, une inondation ou tout autre cas fortuit ainsi qu'à une grève légale, illégale, perlée ou sur le tas ou tout autre cessation de travail.
- b) Que le salarié n'ait pas refusé une offre d'emploi au sein de la Coopérative Laitière du Sud de Québec ou une (1) de ses filiales.

ARTICLE XXXVII - ASSURANCE COLLECTIVE

37.01 Les parties aux présentes conviennent que l'assurance-salaire sera défrayée en totalité par l'employé et que l'Employeur assumera les coûts de l'assurance-vie et des frais divers.

ARTICLE XXXVIII - CORRESPONDANCE

38.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat seront faites et adressées comme suit:

A l'Employeur: Coopérative Laitière du Sud
de Québec
Usine de Beauceville
Rang St-François Ouest
Beauceville (Beauce Sud)
Québec

Au Syndicat: L'Union des Produits Chimiques
et Ouvriers Alliés, Local 178
4920 Ouest, Boul. de Maisonneuve
Suite 202, Montréal (Québec)
H3Z 1N1

Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblées du Syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'Employeur.

ARTICLE XXXIX - GENERAL

- 39.01 a) L'Employeur fournira à chaque employé une copie format de poche de la convention collective de travail.
- b) En autant que l'interprétation de cette convention est concernée, le texte français est officiel.
- c) L'Employeur continuera selon la pratique actuelle de fournir à ses frais, les vêtements de travail et outillage, selon la nature des opérations.
- d) Les mots "Employeur" ou "Employeurs" quand ils sont utilisés dans la présente convention désignent les représentants autorisés de la Coopérative ou leurs mandataires ou la Coopérative elle-même.
- e) Les mots "employé" ou "employés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation annexé aux présentes sous la cote Annexe "B".
- f) Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.
- g) Les dispositions de la loi sur les Normes du Travail s'appliquent, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE XL - DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION

- 40.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) février 1982 et le demeurera jusqu'au trente-et-un (31) janvier 1984.
- 40.02 Un avis à l'effet que l'on veut amender cette convention ou y mettre fin peut être donné par l'une ou l'autre des parties, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration.
- Si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année en année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.

- 40.03 Si une partie donne un avis écrit pour mettre fin ou en vue d'amender la convention, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 40.04 Pendant la période des négociations antérieure à l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out, toutes les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur et d'avoir effet.
- 40.05 Tous les salariés sur la liste de paie à la date de l'entente, soit le 27 janvier 1982, recevront à titre de rétroactivité, trois cents dollars (\$300.00) pour la période comprise entre le 1er janvier 1982 et le 31 janvier 1982.

ARTICLE XLI - CLASSIFICATION DES TACHES, TAUX DE SALAIRES, ANNEXE "A"

- 41.01 L'annexe "A" concernant la classification des tâches et les taux de salaire, fait partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce _____

_____ 31^e jour de mars 1982.

COOPERATIVE LAITIERE DU SUD
DE QUEBEC

Romain Lapierre
Yves Fournier
André Lapierre
Pierre Domingue

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET OUVRIERS ALLIES, LOCAL 178

André Kalibre
Martine Veillon
Suzanne Jacques
Stéphane Ouellet

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES TACHES ET TAUX DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>	
	01/02/82	01/02/83
Manoeuvre	8.10	8.95
Concierge	8.10	8.95
Aide-mécanicien	8.45	9.30
Prép. à la réception du lait	8.60	9.45
Aide-expéditeur	8.60	9.45
Beurrier	8.90	9.75
Aide-fromager	8.60	9.45
Aide-technicien	8.10	8.95
Technicien	8.90	9.75
Opérateur (séparateur)	8.90	9.75
Opérateur (séchoir)	9.15	10.00
Mécanicien	9.05	9.90
Fromager	9.60	10.45
Mécanicien de machines fixes (4e classe)	8.90	9.75
Mécanicien de machines fixes et réfrigération	9.15	10.00
Expéditeur	9.15	10.00
Chef d'entretien	9.65	10.50
Maître-électricien	10.95	11.80
Mécanicien-soudeur à l'argon	10.60	11.45
Etudiants	6.50	7.35
Taux d'embauche: début à 3 mois	0.55 de moins que le taux de la fonction	
3 à 6 mois	0.30 de moins que le taux de la fonction	

ANNEXE "B"

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Le 28 janvier 1982.

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail

ROBERT CARON

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES, Local 178
(affiliée à la fraternité Internationale des routiers, chauffeurs, hommes d'entrepôts et aides d'Amérique)
4920 ouest, Boul. de Maisonneuve,
Suite 202,
Montréal, Qué.
H3Z 1N1

REQUERANTE,

-et-

COOPERATIVE LAITIERE DU SUD DE QUEBEC,
(Usine Beauceville)
Rang Saint-François ouest,
Beauceville, Qué.

INTIMEE,

-et-

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES, local 998,
4920, Boul. de Maisonneuve ouest,
Suite 306,
Montréal, Qué. H3Z 1N1

MISE EN CAUSE

Le 8 octobre 1981, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête aux fins d'être accréditée pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau".

DE: COOPERATIVE LAITIERE DU SUD DE QUEBEC
(Usine Beauceville)

ANNEXE "B"

Cette requête entre en conflit avec l'accréditation détenue par la mise en cause pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

DE: COOPERATIVE LAITIERE DU SUD DE QUEBEC,
(Usine Beauceville)

Cette requête me fut confiée le 20 novembre 1981.

Dans une lettre en date du 20 octobre 1981, le représentant de la mise en cause déclare n'avoir aucune objection à la requête en cause et confirme avoir reçu les démissions de ses membres.

Le dossier révèle:

1. L'accord des parties sur l'unité de négociation en cause;
2. Le caractère représentatif de la requérante;

POUR CES MOTIFS,

J'ACCREDITE: UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS,
(affiliée à la Fraternité Internationale
des routiers, chauffeurs, hommes d'entre-
pôts et aides d'Amérique),
4920 ouest, Boul. de Maisonneuve,
Suite 202, Montréal, Qué. H3Z 1N1

POUR REPRESENTER: "Tous les salariés au sens du Code du
travail à l'exception des employés de
bureau".

DE: COOPERATIVE LAITIERE DU SUD DE QUEBEC
(Usine Beauceville)
Rang St-François ouest,
Beauceville, Qué.