

82 SEP 17 11 02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AGROPUR, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
USINE DE STE-ANNE DE LA PERADE
COMTE CHAMPLAIN, PROVINCE DE QUEBEC

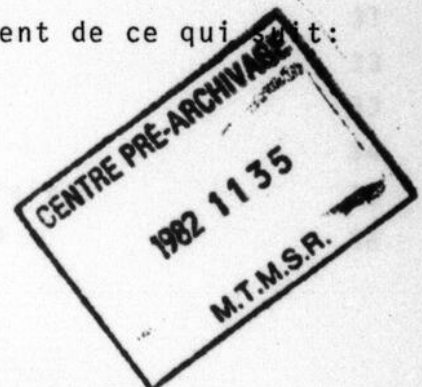
ci-après appelée : "L'EMPLOYEUR"
partie de première part

ET

L'UNION DES OUVRIERS DE LAITERIE
LOCAL 521, C.T.C.

ci-après appelée : "LE SYNDICAT"
partie de seconde part.

Lesquelles parties déclarent et conviennent de ce qui suit :



I N D E X

<u># DE</u> <u>L'ARTICLE</u>	<u>TITRE DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.	But de la convention	1
2.	Reconnaissance et juridiction	1
3.	Régime syndical	2
4.	Droits de la direction	2
5.	Congés pour activités syndicales	3
6.	Représentation	4
7.	Heures de travail	5
8.	Surtemps	7
9.	Primes d'équipes	9
10.	Congés chômés et payés	9
11.	Congés sociaux	11
12.	Vacances	12
13.	Ancienneté	14
14.	Perte d'ancienneté	17
15.	Affichage	18
16.	Comité de griefs	21
17.	Procédure de règlement de griefs	21
18.	Arbitrage	23
19.	Arrêt de travail	24
20.	Congés maladie	24
21.	Santé et Bien-être	27
22.	Sécurité sociale	27
23.	Vêtements de travail	28
24.	Paieement du salaire	29
25.	Salaires	29
26.	Droits acquis	29
27.	Changements technologiques	30
28.	Dispositions générales	31
29.	Rétroactivité	33
30.	Durée de la convention	33
	Signatures	34
	Annexe "A" - Echelle et taux de salaires	35
	Annexe "B" - Mécanisme d'indexation	36

I N D E X (Suite)

DE
ARTICLE

	<u>TITRE DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.0	Annexe "C" - Cédule type de travail "A"	37
	Annexe "C" - Cédule de travail "B"	38
	Annexe "C" - Cédule de travail "C"	39
	Annexe "C" - Cédule de travail "D"	40
	Annexe "D" - Avis d'occupation ouverte	41

ARTICLE 2. - DES FONCTIONS ET JURIDICTIONS

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur unique pour représenter tous les employés, en accord avec le certificat d'accréditation émis, en sa faveur, par la Commission des Relations de Travail, avec le nom de l'Union des Ouvriers de Laiterie, Local 521, I.L.C.

2.02 La présente convention s'applique, et après appel, à la Commission, à tous les employés de l'usine de St-Amand de la Paroisse, exception faite des employés de bureau, contractuels et ceux d'un rang supérieur, auxquels les articles subséquents ne s'appliquent pas, en accord avec le certificat d'accréditation et de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations de Travail.

2.03 Les employés exclus de l'unité de négociation effectuée par le Syndicat sont ceux qui ne sont pas affiliés à l'Union, à l'exception des cas suivants :

- les employés de nature temporaire, dans les cas d'urgence, à l'exception de ceux qui sont employés à temps partiel ou à temps complet.
- Pour fins d'enseignement, d'entraînement et de formation.

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'intention et le but des parties à cette convention consistent à faciliter les relations industrielles et économiques entre l'Employeur et ses employés et, à établir les principes fondamentaux comprenant les taux de salaires, les heures de travail et les conditions de travail qui doivent être observés par les deux (2) parties.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur unique pour représenter tous les employés, en accord avec le certificat d'accréditation émis en sa faveur par la Commission des Relations de Travail, sous le nom de l'Union des Ouvriers de Laiterie, Local 521, C.T.C.

2.02 La présente convention collective, ci-après appelée: "LA CONVENTION", s'applique aux employés de l'Usine de Ste-Anne de La Pérade, exception faite des employés de bureau, contremaîtres et ceux d'un rang supérieur, auxquels les articles subséquents ne s'appliquent pas, en accord avec le certificat d'accréditation et de reconnaissance émis en sa faveur par la Commission des Relations de Travail.

2.03 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant de l'unité de négociation, à l'exception des cas suivants:

- Retards, absences de nature imprévue, dans les cas d'urgence, mais seulement pendant la période de temps pour trouver un remplaçant.
- Pour fins d'entraînement, d'enseignement et de formation.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (Suite)

- 2.03 - Cependant, le travail effectué n'aura pas pour effet de priver les employés d'effectuer du temps supplémentaire ainsi que les cas de rappel.

ARTICLE 3. REGIME SYNDICAL

- 3.01 L'Employeur s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque employé, membre du Syndicat et couvert par cette convention, tous les frais d'initiation et les cotisations syndicales au montant tel que spécifié par écrit à l'Employeur par le secrétaire-trésorier du Syndicat.
- 3.02 Dans les huit (8) jours suivant la première paie de chaque mois, l'Employeur fera remise intégrale de la somme ainsi perçue au secrétaire-trésorier, et ce, sous forme de chèque payable à l'Union des Ouvriers de Laiterie, Local 521, C.T.C.
- 3.03 Tous les employés qui sont actuellement membres du Syndicat devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règles du Syndicat.
- 3.04 Tous les nouveaux employés devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat, et ce, dans les sept (7) jours suivant leur embauchage.
- 3.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans un délai de sept (7) jours de son embauchage, le nom, l'adresse, la date d'embauchage et le salaire de tout nouvel employé.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions ha-

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 4.01 bituelles de la Direction sont du ressort de l'Employeur et ces fonctions comprennent:
- a) le droit de gérer et d'opérer son établissement;
 - b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
 - c) le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, d'effectuer des mises à pied dues au manque de travail;
 - d) le droit de maintenir la discipline et l'efficacité des employés et d'établir les règlements nécessaires pour l'efficacité et la marche sécuritaire et hygiénique de l'usine.
- 4.02 Tout employé réprimandé, averti, rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis reçu.
- 4.03 Dans toute discussion concernant un employé, des avis et reproches verbaux ne peuvent pas être invoqués, de même que les avis écrits datant de plus de six (6) mois. Un employé qui le désire pourra sur demande être informé des mesures disciplinaires inscrites à son dossier et, il pourra être accompagné d'un délégué syndical.
- 4.04 Les droits à l'ancienneté d'un employé suspendu ne seront aucunement affectés par ces mesures disciplinaires.

ARTICLE 5. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absences,

ARTICLE 5. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES (Suite)

- 5.01 sans perte de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de deux cent quarante (240) heures ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis, aux employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail. Pour la durée de la convention, les heures d'absences non utilisées lors d'une année sont ajoutées à celles de l'année suivante.
- 5.02 Le Syndicat doit informer l'Employeur du nom des employés ainsi désignés au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance en autant que cela est possible.
- 5.03 Tout employé désigné (au nombre maximum de deux (2) à la fois) pour assister ou participer à des cours du Collège Canadien des Travailleurs ou autres organismes syndicaux ou de l'Institut Agricole, ainsi que tout employé bénéficiaire d'une bourse d'étude ou de voyage a droit à un congé sans solde, sans perte d'ancienneté, pour participer à de telles activités. L'exercice de ce droit ne devra pas, toutefois, empêcher la marche normale des opérations.

ARTICLE 6. REPRESENTATION

- 6.01 L'Employeur consent à ce que le représentant du Syndicat ou un membre de l'exécutif puisse, pendant les heures régulières de travail, rencontrer les membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien au travail.
- 6.02 Le président du local, après entente avec le contremaître, peut communiquer avec les membres du Comité de Grieffs ou avec les employés, sans perte de salaire, durant ses heures de travail afin de surveiller le règlement de grieffs ou de voir à l'application des clauses de la convention.

ARTICLE 6. REPRESENTATION (Suite)

- 6.03 Tout employé désigné par les membres du Syndicat pour participer aux négociations en vue du renouvellement de la convention collective pourra, à ces fins, s'absenter de son travail sans perte de salaire.
- 6.04 Le Comité de négociation ne comptera jamais plus de quatre (4) membres à la fois.

ARTICLE 7. HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures de travail.
- 7.02 a) Dans le cas des opérations non-continues, la journée de travail sera située entre sept heures (7.00) et dix-sept heures (17.00) pour tous les jours de la semaine.
- b) Dans le cas où un département doit transformer sur des opérations continues, selon qu'il y a opérations sur un, deux ou trois quarts de travail, la journée de travail sera répartie comme suit:
- | |
|----------------------|
| Minuit à huit |
| huit à seize |
| seize à vingt-quatre |
- 7.03 Le jeudi de chaque semaine, l'Employeur affichera les quarts qui seront en opération la semaine suivante et l'ordre des employés qui y sont affectés ne pourra être changé à moins d'exigences justifiées de la production. Une copie de la liste affichée sera remise au Syndicat.
- 7.04 c) Il est entendu entre les parties que la cédule présentement en force aux bouilloires continuera de s'appliquer.

ARTICLE 7. HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 7.01 d) Lorsque les besoins de la production exigeront du travail supplémentaire le samedi et/ou le dimanche pour les départements du beurre, de l'expédition, de l'entrepôt, de l'atelier et de la réception, le travail de fin de semaine sera effectué à tour de rôle parmi les employés des départements impliqués.
- 7.02 Durant la période qui s'étend entre le premier (1er) lundi d'octobre et les trente (30) semaines qui suivent, la semaine de travail, pour tous les employés auxquels cette convention s'applique, est du lundi au vendredi conformément à 7.01.
- 7.03 Nonobstant ce qui précède, en dehors de la période prévue à 7.02, et seulement pour les employés affectés aux opérations continues, si les besoins de la production exigent une opération continue sur sept (7) jours par semaine, la semaine de travail sera selon la cédule rotative "A", "B", "C", ou "D" prévue en annexe "C" de la convention. Le choix de la cédule de travail devra être fait par les employés, pour chaque département, et transmis au contremaître concerné trente (30) jours avant le début de la période. Les employés qui le désirent pourront changer de cédule de travail après le début de cette période moyennant un préavis de trente (30) jours donné à l'Employeur. Un seul changement de cédule pourra être accepté.
- 7.04 Une (1) heure sera accordée pour le repas du midi entre douze heures (12.00) et treize heures (13.00) sauf lorsque les opérations ne le permettront pas. Dans le cas où les opérations ne leur permettront pas, les employés auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) assignée et payée à leur disposition pour prendre leur repas et ce, sans quitter l'usine.
- 7.05 Tout changement personnel devra être approuvé par le contremaître.

ARTICLE 7. HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 7.06 L'Employeur accorde à tous les employés une période d'absence de leur poste de travail de quinze (15) minutes l'avant-midi et l'après-midi. Cette période est allouée à l'employé à titre de période de repos. Les employés qui travaillent sur des quarts en rotation ont droit à des périodes de repos équivalentes.
- 7.07 A moins d'avoir été avisé du contraire dans un délai minimum de deux (2) heures, sauf dans les cas d'impossibilité physique, tout employé qui se présente au travail au début de ses heures régulières de travail sera assuré de huit (8) heures de paie au taux prévu par cette convention.
- 7.08 Une période de cinq (5) minutes sera allouée aux employés pour leur propreté personnelle avant leur repas et une autre à la fin du travail, et ce, sans perte de salaire.
- 7.09 Si, à cause de circonstances exceptionnelles, des changements de cédules sont nécessaires, les parties à cette convention devront s'entendre sur les changements.
- 7.10 Les employés qui se rapportent au département des premiers soins pour traitement de blessures subies durant les heures de travail et qui sont envoyés, soit à la maison ou à l'hôpital par ledit département, seront payés pour le temps régulier ainsi perdu au cours du jour où ils sont blessés.

ARTICLE 8. SURTEMPS

- 8.01 Tout travail exécuté en dehors des huit (8) heures régulières de travail par jour, ou tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux horaire et demi (150%) sous réserve des prescriptions de l'article 7.01-b).

ARTICLE 8. SURTEMPS (Suite)

- 8.02 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).
- 8.03 En référence à 7.03, cédules "A", "C" et "D", considérant que le travail effectué le samedi et le dimanche est rémunéré respectivement à 150% et 200% du salaire horaire, tout travail exécuté une sixième (6e) ou une septième (7e) journée, sera rémunéré à taux simple (sauf pour la journée cédulée d'un "X", laquelle est rémunérée à 150%).
- En référence à 7.03, cédule "B", tout travail exécuté en dehors des heures cédulées, sera rémunéré à taux et demi (150%) à l'exception du travail exécuté le dimanche, lequel sera rémunéré à taux double (200%).
- 8.04 Tout employé qui après avoir quitté le travail est rappelé en dehors de ses heures régulières devra recevoir au moins l'équivalent de trois heures et demie de paie à temps et demi (150%). Dans le cas d'un appel "call" le dimanche, l'Employeur paiera le plus avantageux pour l'employé, entre le temps effectivement travaillé à temps double (200%) ou trois heures et demie (3½) à temps et demi (150%). L'employé appelé à exécuter un appel n'est pas tenu d'exécuter d'autres travaux que ceux pour lesquels il a été appelé.
- 8.05 Le surtemps sera réparti équitablement entre les employés capables d'exécuter le travail exigé. L'employé non disponible à l'accomplissement du surtemps perdra son droit d'équité en faveur de celui qui le remplace. Le fait qu'un employé ne soit pas disponible à certains moments donnés à l'accomplissement du surtemps ne lui enlève pas son éligibilité au surtemps à la prochaine occasion.

ARTICLE 8. SURTEMPS (Suite)

8.06 Les employés ont le loisir d'accepter ou de refuser de faire du temps supplémentaire, sauf si les exigences de la production requièrent leur présence au travail. En référence au temps supplémentaire qui doit être accompli à chaque semaine, les samedis et dimanches, les employés intéressés inscriront leur nom sur une liste à cet effet, dont copie sera remise au Syndicat.

ARTICLE 9. PRIMES D'EQUIPES

9.01 Toutes les heures travaillées entre seize heures (16.00) et huit heures (8.00) seront sujettes à une prime horaire de trente-cinq cents (.35¢) l'heure. Cette prime s'applique également sur les heures de travail accomplies le samedi et le dimanche. Elle demeure toutefois fixe, même si le travail est rémunéré à taux et demi et à taux double.

9.02 Si, en raison de circonstances exceptionnelles, telles que prévues à 7.09, un employé doit commencer avant les heures prévues normalement, il aura droit à sa prime d'équipe en autant qu'il aura effectué la moitié ou plus de ses heures régulières sur le quart primé. S'il effectue moins de quatre (4) heures sur le quart primé, seulement les heures ainsi travaillées seront primées.

ARTICLE 10. CONGES CHOMES ET PAYES

10.01 Subordonnement aux conditions énumérées dans cet article, les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômés et payés:

- Le Premier de l'An;
- Le lendemain du Premier de l'An;
- Le Vendredi-Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- Le Premier mai - Fête des Travailleurs;

ARTICLE 10. CONGES CHOMES ET PAYES (Suite)

- 10.01 - La Fête de Dollard;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- Le Jour de la Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain du Jour de Noël.
- 10.02 Tous les employés au travail recevront une allocation de congé de huit (8) heures à leur taux régulier pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées pourvu qu'ils soient au travail pendant la semaine où se situe la fête, durant la semaine précédant ou celle suivant immédiatement la fête.
- 10.03 a) Si un congé chômé et payé prévu à 10.01 coïncide avec les vacances régulières d'un employé ou avec un congé autorisé, il pourra alors:
1) prendre une journée additionnelle de vacances payée à une date convenue, après entente avec l'Employeur;
2) ou recevoir l'allocation prévue à 10.02, laquelle sera ajoutée à sa paie de vacances.
- b) Dans tous les cas la décision doit se prendre avant la prise des vacances de l'employé.
- c) Dans l'éventualité où l'employé désirerait l'addition d'une journée de vacances à ses vacances régulières, ceci ne doit en aucune façon infirmer la prise des vacances régulières d'un autre employé.
- 10.04 Tout travail exécuté l'un des jours de fêtes chômés et payés mentionnés à 10.01 est rémunéré au taux de 150% du salaire horaire régulier en plus de l'allocation prévue à 10.02.

ARTICLE 11. CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout employé reçoit intégralement son salaire horaire quotidien pour les cas d'absences suivants:
- A l'occasion du décès du conjoint, de l'enfant:
Cinq (5) jours ouvrables.
 - A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère:
Trois (3) jours ouvrables, pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
 - A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la belle-fille:
Deux (2) jours ouvrables, pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
 - A l'occasion de la naissance d'un enfant, de l'adoption d'un enfant, ou d'un enfant mort-né:
Un (1) jour ouvrable à la discrétion de l'employé.
Un employé qui le désire, peut prendre une deuxième (2e) journée de congé sans solde.
 - A l'occasion du mariage de l'employé: Le jour ouvrable précédant l'évènement.
- 11.02 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 11.01, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ, s'il est à l'usine, ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail.
- 11.03 Il est entendu que l'Employeur veut, par cet article, dédommager les employés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier. C'est pourquoi seulement les jours ouvrables réguliers sont payés.
- 11.04 Dans l'éventualité où un salarié demande un congé pour études afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée à son travail,

ARTICLE 11. CONGES SOCIAUX (Suite)

- 11.04 L'Employeur lui accordera ledit congé sans solde en autant qu'il n'excède pas six (6) mois, et qu'il n'entraîne pas de problème à la bonne marche de l'usine.
- 11.05 Toute salariée enceinte, pourra se prévaloir des dispositions prévues à la Loi numéro 17 sur la santé et la sécurité au travail.
- 11.06 L'Employeur accordera un congé personnel sans solde aux employés qui en feront la demande jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables par année par employé. Pour obtenir un congé personnel, un employé devra faire sa demande à son supérieur au moins cinq (5) jours à l'avance et le congé personnel sera accordé en autant que cela est possible.

ARTICLE 12. VACANCES

- 12.01 Tous les employés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable selon les états de service ci-après décrits:
- 12.02 Aux fins de calculs des allocations de vacances, celles-ci seront considérées comme étant du temps travaillé et le montant alloué s'ajoutera au montant du salaire total gagné durant l'année courante.
- 12.03 Le temps alloué en vacances sera basé sur les états de service de l'employé au 31 décembre de l'année précédente. Il est entendu que l'Employeur ne pourra faire travailler un employé pendant le temps qui lui est alloué pour ses vacances.
- 12.04 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- 12.05 La période régulière de vacances est du 1er juin au 15 septembre de chaque année pour ceux qui, à l'article 12.08

ARTICLE 12. VACANCES (Suite)

- 12.05 ont droit à des vacances l'été. Pour tous les autres employés, les vacances peuvent être prises consécutivement en dehors de cette période régulière, i.e. entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 12.06 Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté, (13.01-A) sur entente entre les employés et leur supérieur immédiat et en tenant compte des circonstances usuelles, i.e. les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des employés. La liste des dates de vacances ainsi déterminées sera affichée par l'Employeur en la place habituelle, au moins trente (30) jours avant le début de la période régulière de vacances.
- 12.07 La rémunération des vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.
- 12.08 Le temps des vacances et le montant alloué pour celles-ci sera déterminé chaque année en accord avec la procédure qui suit, sujet à l'article 12.03 et 12.04.
- a) Moins d'un (1) an:
4 % - Un (1) jour par mois complet de services accumulés.
 - b) Plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans:
4½% - Deux (2) semaines.
 - c) Plus de trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans:
5 % - Deux (2) semaines.
 - d) Plus de cinq (5) ans, mais moins de sept (7) ans:
6 % - Trois (3) semaines (deux (2) en été, une (1) en hiver).
 - e) Plus de sept (7) ans, mais moins de onze (11) ans:
6½% - Trois (3) semaines (Deux (2) en été, une (1) en hiver).
 - f) Plus de onze (11) ans, mais moins de treize (13) ans:
7 % - Trois (3) semaines (deux (2) en été, une (1) en hiver).

ARTICLE 12. VACANCES (Suite)

- 12.08 g) Plus de treize (13) ans, mais moins de vingt (20) ans:
8 % - Quatre (4) semaines (deux (2) en été, deux (2) en hiver).
- h) Plus de vingt (20) ans, mais moins de vingt-deux (22) ans:
9 % - Quatre (4) semaines (deux (2) en été, deux (2) en hiver)
- i) Plus de vingt-deux (22) ans:
10 % - Cinq (5) semaines (deux (2) en été, trois (3) en hiver).

ARTICLE 13. ANCIENNETE

- 13.01 a) Aux fins de vacances et de congés maladie, l'ancienneté d'un employé signifie la durée de service à l'usine de Ste-Anne de la Pérade, et ce, depuis la date de son dernier embauchage.
- b) Dans tous les autres cas, aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un employé signifie le temps travaillé cumulé depuis son dernier embauchage. Toutefois, pour le futur et ce, à compter de la signature de la présente convention, un employé régulier, ayant travaillé durant l'année en cours, se verra octroyer cinquante-deux (52) semaines travaillées.
- 13.02 Advenant une instance où l'on doit déterminer la priorité entre deux (2) employés possédant la même ancienneté;
- 1) la date d'embauche apparaissant à la liste d'ancienneté sera le facteur déterminant;
- 2) dans le cas de deux (2) salariés ayant la même date d'embauche, le tirage au sort décidera celui qui aura la préséance pour débiter le travail. Par la suite, une rotation sera établie entre les salariés pour les semaines suivantes.

ARTICLE 13. ANCIENNETE (Suite)

- 13.03 Pour bénéficier des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai qui est de soixante (60) jours travaillés. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauchage. L'employé congédié avant la fin de la période d'essai n'a pas recours à la procédure de griefs.
- 13.04 a) Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la convention, des listes d'ancienneté indiquant les états de service de chaque employé seront affichées pour une période d'un (1) mois. (Voir 13.01 A et B).
b) A la fin de la période précitée, la date d'ancienneté de chaque employé sera considérée comme correcte à moins d'avoir été contestée et corrigée, avec preuve à l'appui.
c) Par la suite, une liste d'ancienneté mise à jour sera remise au Syndicat à tous les six (6) mois.
- 13.05 Si, à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, il mettra à pied ses employés d'après leur ancienneté pourvu que ceux qui demeurent au travail aient l'habileté pour accomplir le travail disponible ou qu'ils puissent se qualifier dans un délai normal, tenant compte des exigences justifiées de la production et de la durée de la mise à pied.
- 13.06 L'Employeur affichera à chaque vendredi, pour midi, la liste des employés mis à pied ou dont la semaine de travail suivante est réduite et indiquera approximativement les journées de travail requises.
- 13.07 Dans les cas de rappel au travail après une mise à pied,

ARTICLE 13. ANCIENNETE (Suite)

- 13.07 les employés seront réengagés dans l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été mis à pied, en accord avec 13.05.
- 13.08 Si, un employé est transféré de l'unité de négociation à une position de surveillance ou de gérance, il continuera de cumuler de l'ancienneté et ce, pour une période de six (6) mois. Durant cette période, il sera toutefois considéré comme étant hors de l'unité de négociation. Si, il est destitué avant l'expiration des six (6) mois, il retournera à l'unité de négociation, au taux qu'il avait avant ou qu'il aurait atteint s'il y a lieu, et s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation. Une fois la période de six (6) mois terminée, l'employé sera rayé de la liste d'ancienneté. Dans l'éventualité où l'employé est retourné dans l'unité de négociation, il remboursera les cotisations syndicales pour le temps passé en dehors de l'unité de négociation. Le remboursement sera fait dans un seul versement ou à terme au choix de l'employé. La période du terme ne doit pas excéder en semaines travaillées, celles passées en dehors de l'unité de négociation.
- 13.09 Si, une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation est transférée à une position couverte par la présente convention, le temps qu'elle a travaillé en dehors de l'unité de négociation ne sera pas porté à son crédit pour fins d'ancienneté.
- 13.10 Il est entendu qu'un salarié absent de son travail pour cause d'accident de travail ou de maladie, au sens de la Loi des Accidents du travail, continuera d'accumuler son ancienneté aussi longtemps que sa condition physique ne lui permettra pas de reprendre son travail à sa fonction habituelle.

ARTICLE 13. ANCIENNETE (Suite)

- 13.11 Tout salarié qui est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident en dehors de son travail, se verra accorder un congé d'absence et continuera d'accumuler son ancienneté pendant la durée de son incapacité. Si, l'absence se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs, l'Employeur pourra exiger un certificat médical attestant que l'employé est incapable de reprendre le travail. Dans ce cas, l'employé conservera son ancienneté pour la durée de son incapacité.
- 13.12 Avant de faire perdre l'ancienneté à un employé après les périodes prévues dans cet article, les cas seront étudiés par les parties à cette convention.

ARTICLE 14. PERTE D'ANCIENNETE

- 14.01 Un employé perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) il quitte lui-même son emploi;
 - b) il est congédié pour juste cause et ce congédiement n'est pas renversé en vertu de la procédure de griefs ou d'arbitrage;
 - c) il fait défaut, après un arrêt de travail ou mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins que, dans ce dernier cas, il ne fournisse à l'Employeur une raison que ce dernier juge satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;
 - d) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
 - e) il a atteint l'âge de la retraite de soixante-cinq (65) ans, à la condition qu'il puisse recourir à un plan de retraite quelconque, lequel, avec toute autre

ARTICLE 14. PERTE D'ANCIENNETE (Suite)

- 14.01 e) allocation et revenu, lui assure un minimum de \$500.00 par mois. L'employé reconnaît à l'Employeur le droit de vérifier sa situation financière.

ARTICLE 15. AFFICHAGE

- 15.01 Dans le cas d'un poste régulier (y compris le poste de substitut ou de manoeuvre à l'atelier) qui devient vacant et qui doit être comblé à nouveau, l'Employeur affichera, pour une durée de cinq (5) jours ouvrables, une description du poste en question et des qualifications habituellement requises par celui-ci. Une copie de l'affichage sera remise au Syndicat. A moins d'exigences légales ou de contraintes opérationnelles, les qualifications requises devront être effectivement celles du poste à Ste-Anne de La Pérade. A noter que dans l'application du mécanisme de mise à pied prévu à 13.05, le même principe qui précède s'applique.
- 15.02 a) Un poste qu'un employé occupe cinq (5) mois par année sera considéré comme régulier et sujet aux prévisions de 15.01.
- b) Un employé qui occupe un poste régulier, qui, à la suite de changement, autres que technologique tel que défini à l'article 27.01, se voit diminuer à moins de cinq (5) mois par année, peut postuler à une autre fonction conformément à l'article 15.01. Le taux de cet employé ne sera pas de ce fait diminué et il aura droit aux augmentations prévues à la convention.
- c) Un employé obtenant un autre poste en vertu du présent article, aura l'opportunité de retourner à son ancien poste advenant une reprise de l'opération et ce, avant de recourir à la procédure d'affichage

ARTICLE 15. AFFICHAGE (Suite)

- 15.02 c) Si, l'employé décide de ne pas retourner à son ancien poste, ce dernier sera sujet à l'affichage conformément à l'article 15.03 et l'employé verra son taux ajusté au taux de la fonction qu'il occupe. Advenant que les besoins soient inférieurs au nombre d'employés classés, le choix sera fait en consultation avec les employés.
A défaut d'employés classés intéressés, celui ayant le moins d'ancienneté verra son taux diminué au taux de la fonction qu'il occupe.
Le nombre de taux diminué sera en fonction du nombre de postes à combler.
- 15.03 a) Dans le cas d'un poste temporaire de moins de deux (2) mois, l'Employeur rencontrera le Syndicat afin de choisir un candidat selon l'ancienneté, la compétence et l'habileté.
b) Dans le cas d'un poste temporaire de plus de deux (2) mois, l'Employeur affichera pour une durée de cinq (5) jours ouvrables, une description du poste en question, des qualifications requises par celui-ci et en indiquera la période.
c) Si le poste temporaire prévu à 15.03 b) dépasse cinq (5) mois, l'Employeur expliquera la raison de sa prolongation qui sera sujette à la procédure de griefs.
- 15.04 Dans le cas des affichages temporaires, en accord avec le paragraphe 15.03, les employés qui obtiendront ces postes bénéficieront du taux du poste durant la période qu'ils occuperont le poste. A la fin de leur affectation temporaire, ils retourneront à leur ancien poste et à leur ancien taux.

ARTICLE 15. AFFICHAGE (Suite)

- 15.05 Durant la période d'affichage, les employés intéressés feront leur demande écrite auprès du Chef d'usine.
- 15.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'Employeur fera son choix en se basant sur l'ancienneté, la compétence, les aptitudes et les qualifications, et ce, dans les cas autres que ceux des substituts qui obtiendront les postes automatiquement. Le choix de l'Employeur sera sujet à la procédure de griefs.
- 15.07 L'Employeur pourra, durant la période d'affichage, combler le poste temporairement par le candidat de son choix.
- 15.08 Le but de l'affichage est de permettre aux employés de progresser à l'intérieur de l'usine.
- Un employé peut, toutefois, si un poste affiché comporte pour lui des changements de conditions de travail, postuler sur un poste inférieur. L'employé ainsi déplacé recevra le taux du poste qu'il occupera.
- Un employé qui demande un déplacement sur un poste inférieur en vertu du présent article, ne pourra poser sa candidature à un autre poste affiché, de niveau égal ou inférieur avant un délai de trois (3) mois, ou à son ancien poste affiché avant un délai de six (6) mois.
- 15.09 Dans le cas d'affectation à des postes réguliers, le taux de salaire sera payé après trente (30) jours d'entraînement, si requis.
- 15.10 La période d'essai pour un poste affiché est de trente (30) jours travaillés. Durant la période d'essai, si l'Employeur considère que l'employé ne pourra satisfaire aux exigences normales du poste avant la fin de la période d'essai, il a le droit de retourner l'employé au poste qu'il occupait avant et ce, sujet à la procédure de griefs.

ARTICLE 15. AFFICHAGE (Suite)

- 15.10 De même, un employé a le droit de ne pas terminer sa période d'essai et de demander à l'Employeur de le retourner à son ancien poste et son ancien taux.
- 15.11 Dans le cas d'affectation temporaire, le taux du poste s'applique immédiatement.

ARTICLE 16. COMITE DE GRIEFS

- 16.01 Le Syndicat désignera un Comité de Grieffs composé de quatre (4) membres et avisera l'Employeur par écrit du nom des membres dudit comité. L'Employeur avisera le Syndicat par écrit du nom des contremaîtres et de ceux qui les remplacent.
- 16.02 Un membre de ce Comité a le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, sur tout grief qui est soumis au Comité, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui sera pas refusé déraisonnablement.

ARTICLE 17. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 17.01 Tout grief devra être présenté dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de sa raison d'être. Il est entendu qu'un grief peut être individuel, collectif ou syndical.
- Il est aussi entendu que:
- a) Un grief individuel doit être signé et présenté par/ou au nom de l'employé concerné.
 - b) Un grief collectif doit être signé et présenté soit par les employés concernés ou le Comité de Grieffs.
 - c) Un grief syndical doit être signé et présenté par le Comité de Grieffs.

ARTICLE 17. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS (Suite)

17.02 Tout employé qui se croit lésé relativement à son salaire, heures de travail ou autres conditions prévues dans cette convention, peut soumettre son grief pour étude et règlement, selon la procédure suivante:

Première étape:

L'employé, accompagné de son délégué, soumet son grief par écrit à son contremaître et la réponse doit lui être donnée par écrit par le chef d'usine ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. (Copie au Syndicat).

Deuxième étape:

Si, le grief n'est pas réglé dans le délai prescrit, l'employé référera au Comité de Grievs qui, accompagné ou non du représentant du Syndicat, peut soumettre le cas au Directeur des relations de travail en présence du Chef d'usine. Le Directeur des relations de travail doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la présentation du grief à cette étape.

17.03 Le Syndicat doit aviser par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réponse à la dernière étape, de leur décision de porter le grief à l'arbitrage.

17.04 Les parties d'un commun accord, peuvent s'écarter des délais prévus dans la présente procédure.

17.05 Le Syndicat s'engage dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, à fournir à l'Employeur le nom des délégués de départements et de l'aviser de tout changement qui peut se produire pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 18. ARBITRAGE

- 18.01 Si, en suivant la procédure de règlement des griefs les parties n'en viennent pas à une entente satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut soumettre le cas à l'arbitrage.
- 18.02 L'arbitre unique est choisi par les parties ou, à défaut d'entente sur le choix, nommé par le Ministre du Travail conformément à l'article 100 du Code du Travail. La décision de l'arbitre unique est finale et lie les parties qui s'engagent à en assurer l'exécution.
- 18.03 L'arbitre fixe l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre. La sentence arbitrale doit être rendue trente (30) jours après la date de la nomination de l'arbitre.
- 18.04 Les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.
- 18.05 L'arbitre n'a pas de mandat pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ou pour en changer, en modifier ou en amender quelque partie que ce soit.
- 18.06 Le cas de congédiement ou de suspension d'un employé qui peut exercer ses droits d'ancienneté selon les présentes, lequel employé prétend avoir été injustement congédié ou suspendu, peut être entendu selon la procédure ici énoncée, quoique le premier stade prévu est éliminé et l'écart requis au second stade doit être reçu dans les trente (30) jours ouvrables suivant le fait qui est l'occasion du grief. Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a autorité pour décider du maintien ou de l'abolition ou de la réduction de la sanction appliquée, et, s'il y a lieu, de la réintégration de l'employé concerné, et aussi du montant de compensation.

ARTICLE 18. ARBITRAGE (Suite)

18.07 Une erreur technique dans la présentation d'un grief écrit n'entraînera pas l'annulation de ce grief, et le libellé ne sera que l'indication du litige à régler.

ARTICLE 19. ARRET DE TRAVAIL

19.01 Les parties renoncent durant la durée de la convention à toute grève, contregrève ou arrêt de travail.

ARTICLE 20. CONGES MALADIE

20.01 L'Employeur paiera le salaire régulier quotidien d'un employé moins toute compensation qu'il recevra, soit de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec ou de l'assurance-collective, en accord avec les conditions établies dans cet article.

- 20.02 a) Pour le salarié embauché après le 7 mai 1982, au 31 décembre de chaque année pour être éligible aux crédits de congés maladie pour l'année qui suit selon la date d'embauchage prévue à l'article 13.01 a), l'employé devra avoir douze (12) mois de temps travaillé cumulé pour l'Employeur. A défaut, les crédits de congés maladie du salarié seront définis en vertu de l'article 20.02 b).
- b) Un employé qui, au 31 décembre, a moins d'un (1) an de service cumulé bénéficiera pour l'année qui suit, de quatre (4) heures ouvrables par mois complet de travail au cours de l'année, en congés maladie, payées selon l'article .06.
- c) Un employé qui, au 31 décembre, a un (1) an et plus de service cumulé, bénéficiera pour l'année qui suit aux crédits de congés maladie selon les articles 20.03, 20.04 ou 20.05 qui suivent.

ARTICLE 20. CONGES MALADIE (Suite)

- 20.03 Un employé qui, au 31 décembre a plus d'un (1) an d'ancienneté, mais moins de trois (3) ans, bénéficiera, pour l'année qui suit de quarante (40) heures ouvrables en congés maladie, payées selon l'article .06.
- 20.04 Un employé qui, au 31 décembre, a plus de trois (3) ans d'ancienneté, mais moins de sept (7) ans, bénéficiera pour l'année qui suit, de quatre-vingt (80) heures ouvrables en congés maladie, payées selon l'article .06.
- 20.05 Un employé qui, au 31 décembre, a sept (7) ans et plus d'ancienneté pour l'année qui suit, bénéficiera, de cent vingt (120) heures ouvrables en congés maladie payées selon l'article .06.
- 20.06 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'Employeur paiera le salaire régulier quotidien à partir de la première (lière) journée de maladie. Au moment où l'assurance-collective, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou la Commission d'Assurance-Chômage commence à payer des prestations-salaires, l'Employeur ne s'engage à payer que la différence. Il est entendu cependant qu'au moment où l'assurance-collective ou la Commission d'Assurance-Chômage commence à payer des prestations-salaires, l'Employeur cesse de payer et la banque des congés accumulés reste intacte, à moins que l'employé ne demande à l'Employeur de combler la différence, le tout conformément à la présente. Ceci s'applique également pour les employés non assurés qui, pour les besoins de réglementation, sont considérés comme assurés.
- 20.07 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir par téléphone en dehors des heures de repas, le contremaître en place à

ARTICLE 20. CONGES MALADIE (Suite)

- 20.07 l'usine ou la personne désignée responsable à l'usine et ce, avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique ou autres. Les heures définies comme heures de repas sont: 12.00 heures à 13.00 heures
18.00 heures à 19.00 heures
3.00 heures à 4.00 heures.
- 20.08 a) Ces congés maladie ne s'accumulent pas d'année en année.
b) Toutefois, au 31 décembre, tout employé à qui il restera des heures de maladie pour l'année qui prend fin, se verra octroyer soixante-quinze (75) pour cent desdites journées maladie sous forme de boni qui sera versé aux employés vers la troisième (3e) semaine de janvier de l'année qui vient. Le taux de salaire de l'employé audit 31 décembre servira de taux de base pour le paiement.
- 20.09 En cas d'absences pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de l'Employeur, aux frais de ce dernier, sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie.
- 20.10 L'employé aura le droit également de se faire représenter par son médecin. Si, son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième (3) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et l'employé concerné.
- 20.11 Tout employé absent de son travail pour raison de maladie devra avertir son contremaître de son retour au travail la journée précédant ce retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 20.12 En cas d'absence pour plus de trois (3) jours ouvrables, pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger un certificat médical.

ARTICLE 21. SANTE ET BIEN-ETRE

- 21.01 L'Employeur continuera à prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, le bien-être et la sécurité des employés au travail.
- 21.02 Après la signature de la présente et dans un délai de quinze (15) jours, un Comité mixte sera créé par les parties dans le but de discuter les problèmes d'hygiène, de santé, de bien-être ou de toute autre question tendant à améliorer les conditions matérielles et physiques des lieux de travail.
- 21.03 La représentation du Syndicat sur ce Comité sera de quatre (4) membres.
- 21.04 Une fois formé, ce Comité devra se réunir au moins une (1) fois à tous les trois (3) mois et plus souvent si nécessaire.
- 21.05 Ce Comité conjoint aura pour mandat de sensibiliser les parties aux risques potentiels d'accidents et de maladies industrielles susceptibles d'exister dans les lieux et pratiques de travail gérés par l'Employeur et de favoriser l'introduction progressive et efficace de mesures correctives.
- 21.06 Le représentant du Syndicat pourra participer en tout temps aux réunions de ce Comité.

ARTICLE 22. SECURITE SOCIALE

- 22.01 L'Employeur et les employés défraieront, sur une base de cinquante pour cent (50%) - cinquante pour cent (50%), le coût de la prime de l'assurance-groupe pour les bénéfices tels que définis lors de la négociation de la présente convention.
- 22.02 a) Tout employé absent pour cause de maladie, accident, accident de travail ou mise à pied, paiera mensuel-

ARTICLE 22. SECURITE SOCIALE (Suite)

22.02 a) lement la prime d'assurance-groupe en entier durant son absence. Un mois après son retour au travail, et ce, en autant qu'il aura repris le travail pour une période d'au moins un (1) mois pour l'Employeur, l'Employeur lui remboursera cinquante pour cent (50%) du coût de cette prime.

Il est entendu que le principe qui précède s'applique dans le cas des employés qui suivent les cours de trois (3) ou six (6) mois dans une institution en technologie laitière reconnue.

b) L'Employeur ne pourra déduire plus de cinquante dollars (\$50.00) par semaine, par paie, pour le remboursement de la prime d'assurance-groupe.

22.03 Le choix de la Coopérative d'assurance et les modalités seront faits par le Syndicat et tout changement pourra être apporté lors du renouvellement de la présente convention d'assurance.

22.04 Advenant la mise en vigueur par les gouvernements fédéral et provincial d'amendements majeurs au plan d'assurance gouvernemental, les parties s'engagent à se rencontrer pour discuter de la situation créée affectant le plan d'assurance-groupe actuel.

ARTICLE 23. VETEMENTS DE TRAVAIL

23.01 L'Employeur fournit gratuitement et au besoin, des uniformes aux employés. Le nettoyage des uniformes fournis aux employés est aux frais de l'Employeur.

23.02 Les employés appelés à travailler dans les chambres froides ou à l'extérieur auront un manteau approprié à leur disposition.

Pour les employés appelés à travailler sur les camions à fourche et dont c'est nécessaire, l'Employeur fournira un costume approprié pour la période d'hiver et des impermé-

ARTICLE 23. VETEMENTS DE TRAVAIL (Suite)

23.02 ables seront à leur disposition.

23.03 Afin de protéger leurs chaussures, des couvre-chaussures en polyéthylène seront à la disposition des employés qui doivent exécuter des travaux aux endroits où on utilise le caustique.

ARTICLE 24. PAIEMENT DU SALAIRE

24.01 Tous les employés régis par la présente convention sont payés chaque semaine, le jeudi après-midi.

24.02 Les détails suivants apparaissent sur le talon du chèque de paie de chacun:

- 1) le nom et prénom du salarié;
- 2) la date et la période de paie;
- 3) le nombre d'heures régulières;
- 4) le nombre d'heures supplémentaires;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé.

ARTICLE 25. SALAIRES

25.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, l'échelle des taux de salaires, les dates de mise en vigueur et les classifications telles qu'indiquées à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

25.02 Les employés dont les taux sont supérieurs à ceux prévus dans l'Annexe "A" bénéficieront, en sus de leur taux actuel, de l'augmentation accordée pour la durée de la convention.

ARTICLE 26. DROITS ACQUIS

26.01 Les droits acquis déjà consentis aux employés par l'Employeur ne seront pas révoqués par le fait de la signature

ARTICLE 26. DROITS ACQUIS (Suite)

26.01 de la présente convention.

ARTICLE 27. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 L'Employeur devra prévenir par écrit le Syndicat, aussi longtemps à l'avance que possible, de son intention d'apporter une amélioration technique ou technologique ou une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de la Coopérative ou dans les procédés de travail ou dans le cas d'abolition de fonction.

27.02 Quant aux nouveaux postes à remplir et à la nouvelle répartition du travail, les stipulations de l'article de l'ancienneté s'appliqueront.

27.03 Il est expressément convenu que même si le nouveau mode de travail est totalement autre et requiert une période d'entraînement chez l'Employeur ou ailleurs, tout employé actuel aura préférence sur tout nouvel employé.

27.04 Dans le cas où l'Employeur serait dans l'impossibilité d'affecter un employé à un poste de même niveau, l'employé aura alors le droit de déplacer tout employé manoeuvre ayant moins d'ancienneté que lui, le tout en conformité avec la clause d'ancienneté. Le taux de cet employé ne sera pas de ce fait diminué et, il aura droit aux augmentations prévues dans la convention. L'employé occupant, en vertu du présent article, un poste de niveau inférieur, pourra poser sa candidature sur un poste affiché.

27.01 Le fait que l'employé obtienne un poste affiché ne lui enlève pas le privilège de conserver son taux, si ce dernier est supérieur au taux de la fonction postulée.

27.05 Dans l'éventualité d'une fermeture totale ou partielle de l'usine, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat au moins treize (13) semaines à l'avance et à lui faire con-

ARTICLE 27. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (Suite)

- 27.05 naître le nom des salariés visés.
Si, la fermeture totale ou partielle est dans les faits effectuée avant la fin de la période précitée, l'Employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de treize (13) semaines n'aura pas été respectée.
- 27.06 Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitée et pour laquelle le salarié a été remercié, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire de l'employé.

ARTICLE 28. DISPOSITIONS GENERALES

- 28.01 a) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de modifier le contenu de l'un des postes couverts par la convention et/ou de créer de nouvelles fonctions, il doit, au préalable, consulter le Syndicat au sujet des attributions de la tâche ainsi que le taux horaire ou hebdomadaire projeté. En cas de désaccord le cas est soumis pour étude et règlement selon la procédure régulière de griefs.
- b) Toute augmentation de salaire causée par un changement dans le contenu d'un poste est payée rétroactivement à la date d'établissement de tel changement.
- c) Tout employé non satisfait de sa classification, selon 28.01 a), a le droit de recourir à la procédure régulière de griefs prévue à la présente convention.
- 28.02 L'Employeur pourra accorder du travail à des sous-traitants à la condition qu'il ne possède pas le personnel qualifié et sujet aux restrictions suivantes pendant la durée de leur contrat.
- 1) En aucun cas cette pratique ne doit causer, directement ou indirectement, des mises à pied temporaires

ARTICLE 28. DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 28.02 1) ou permanentes pour les employés ayant complété leur période de probation.
- 28.03 2) Le fait d'octroyer du travail à des sous-traitants ne doit en aucun cas déplacer les employés de leurs fonctions, éliminer des fonctions et/ou empêcher la création de nouvelles fonctions, ni causer de préjudice aux employés de l'Employeur concernant leurs droits découlant de la convention collective.
- 28.01 3) Dans les cas de l'application et de l'interprétation de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 28.03 Advenant un changement dans les méthodes et systèmes de fabrication de quelque produit que ce soit, il est entendu que si des nouvelles méthodes et systèmes exigent une distribution différente de la main-d'oeuvre, des cédules et des heures de travail autres que celles qui existent présentement, elles seront établies par l'Employeur après entente avec le Syndicat, de façon à rencontrer les nouveaux besoins.
- 28.04 L'Employeur s'engage à ne plus faire, à l'avenir, d'entente particulière avec des employés syndiqués, sans autorisation du Syndicat.
- 28.05 Dans l'éventualité où un employé remplace un contremaître, une prime de six dollars (\$6.00) par jour de remplacement ou de trente dollars (\$30.00) pour la semaine lui sera versée. Ce remplacement devra se faire à la demande de l'Employeur, et ce, par écrit.
- 28.06 Prime aux diplômés
Une prime de quinze cents (.15¢) l'heure sera versée aux employés diplômés en industrie laitière qui occupent un poste au niveau du lait, lequel poste requiert un tel diplôme.

ARTICLE 28. DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 28.07 L'Employeur fournira au Syndicat un tableau d'affichage dans la salle de repos des employés.
- 28.08 Le Syndicat a le droit d'afficher sur ce tableau fourni par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis syndicaux.

ARTICLE 29. RETROACTIVITE

- 29.01 La rétroactivité, en ce qui a trait aux taux de salaires, sera payée sur les heures travaillées, c'est-à-dire, non seulement sur le temps régulier mais aussi sur le temps et demi (T-½) et le temps double (T-D) et ce, depuis le 8 mai 1982. Elle s'applique également, s'il y a lieu, sur les congés chômés et payés, les vacances et les congés maladie.

ARTICLE 30. DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention entre en vigueur le 8 mai 1982, et le demeurera jusqu'au 7 mai 1984. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention collective en donnant un avis écrit à l'autre partie, et ce, dans le délai prévu à cette fin par le Code du Travail. Toutefois, pour le cas où une autre convention collective ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci demeurera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit signée ou jusqu'à ce que le droit de grève ou lock-out soit acquis et exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé, ce 30 ième
jour du mois de août 1982.

POUR AGROPUR, COOPERATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE

POUR LE SYNDICAT

Michel Lemire

Michel LEMIRE, Président

Rosaire Lanouette

Rosaire LANOUILLE, Président

Raynald Giroux

Raynald GIROUX, Dir. Général

Raymond Godin

Raymond GODIN, Secrétaire

Mario Campbell

Mario CAMPBELL, Dir. Rel. Travail

Pierre Morel

Pierre MOREL, 2e Vice-président

Anthony Oetelaar

Anthony OETELAAR, Chef d'usine

René Trottier

René TROTTIER, 1er Vice-président

Paul Fiset

Paul FISET, Surintendant

Guy Dupuis

Guy DUPUIS, C.T.C.

ANNEXE "A"

ECHELLE ET TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATIONS	TAUX DE SALAIRES au 07/05/82	\$0.45 AUG. GEN. 1e 08/05/82	IND. au 21/06/82 \$0.24	Oct./82 janv./83 avril/83	juil./83 oct./83 janv./84 avril/84
Manoeuvre temporaire					
Début à 3 mois travaillés	\$8.52	\$8.97	\$9.21		
3 mois à 6 mois travaillés	8.72	9.17	9.41		
Manoeuvre permanent (Plus de 6 mois travaillés)	9.11	9.56	9.80		
Opérateur	9.49	9.94	10.18		
Opérateur de lift Prod.	9.49	9.94	10.18		
Ass. Expéd. et opér. lift	9.59	10.04	10.28		
Préposé au stérilisateur	9.64	10.09	10.33		
Beurrier	9.80	10.25	10.49		
Préposé Qualité et Réception	9.80	10.25	10.49		
Assistant-Réception	9.68	10.13	10.37		
Mécanicien	9.80	10.25	10.49		
Assistant-mécanicien	9.49	9.94	10.18		
Bouilloires - 2e classe	9.97	10.42	10.66		
3e classe	9.79	10.24	10.48		
4e classe	9.61	10.06	10.30		
Caissier	9.49	9.94	10.18		
Technicien laboratoire	9.80	10.25	10.49		
Employés occasionnels		\$5.80	-	-	\$6.00

I
N
D
E
X
A
T
I
O
N

I
N
D
E
X
A
T
I
O
N

A N N E X E " B "

M E C A N I S M E - I N D E X A T I O N

Les taux de salaires seront indexés comme suit:

- a) Salaire de base: Celui pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.
- b) Indice de base: Celui publié par Statistiques Canada définissant l'indice des prix à la consommation selon la plus récente année reconnue comme année de base.
- c) A tous les trois (3) mois, à partir du 1er octobre 1975 (semaine commençant le 28 septembre 1975) toute augmentation de un (1) point de l'indice des prix à la consommation sera comblée par une augmentation (indemnité au coût de la vie) de .03¢ l'heure, ajoutée au taux de base.
- d) Nonobstant ce qui précède, pour fins de calcul uniquement, considérant que l'indice des prix à la consommation pour un mois donné n'est publié que vers le 20 du mois qui suit, il est convenu de prendre comme indice de base de départ, celui publié par Statistiques Canada pour le 31 mai 1975. L'écart servant à définir l'ajustement sera basé sur l'indice tout juste précité et celui publié vers le 20 septembre pour le mois d'août.
L'ajustement s'appliquera qu'à partir du 1er octobre (semaine commençant le 28 septembre 1975).
Ce nouveau taux réajusté au 1er octobre devient le nouveau taux de base et l'écart servant à définir l'ajustement applicable au 1er janvier 1976 sera celui existant entre l'indice du mois d'août et celui publié vers le 20 décembre pour le mois de novembre.
Le même mécanisme continuera à s'appliquer par la suite.
- e) Il est aussi convenu que dans le cas où l'écart a une fraction de .5 ou plus, nous comblerons l'unité alors que dans le cas où l'écart a une fraction de .4 ou moins, seulement les unités complètes seront considérées.
Exemple: - Indice 178.0 vs indice 182.5: écart trimestriel de 4.5 ou, pour fins de calcul uniquement, 5.0 points
Indice 178.0 vs indice 182.1: écart trimestriel de 4.4 ou, pour fins de calcul uniquement, 4.0 points.

ANNEXE " C "

CEDULE TYPE DE TRAVAIL " A "

			<u>Dim.</u>	<u>Lun.</u>	<u>Mar.</u>	<u>Mer.</u>	<u>Jeu.</u>	<u>Ven.</u>	<u>Sam.</u>	
24.00	a	8.00	3	3	4	4	4	4	4	
8.00	a	16.00	1	1	1	1	1	2x	2	48
16.00	a	24.00	2	2	2	2	3	3	3	
CONGE			4	4	3	3	2	1	1	
24.00	a	8.00	4	4	1	1	1	1	1	
8.00	a	16.00	2	2	2	2	2	3x	3	48
16.00	a	24.00	3	3	3	3	4	4	4	
CONGE			1	1	4	4	3	2	2	
24.00	a	8.00	1	1	2	2	2	2	2	
8.00	a	16.00	3	3	3	3	3	4x	4	48
16.00	a	24.00	4	4	4	4	1	1	1	
CONGE			2	2	1	1	4	3	3	
24.00	a	8.00	2	2	3	3	3	3	3	
8.00	a	16.00	4	4	4	4	4	1x	1	48
16.00	a	24.00	1	1	1	1	2	2	2	
CONGE			3	3	2	2	1	4	4	

N.B. Une demi-heure (½) payée pour le repas.

a.f.: a) Une demi-heure (½) payée pour le repas. b) heures de travail par jour.

b) Deux (2) périodes de trente (30) minutes payées pour les repas à l'employé sur l'équipe en douze (12) heures de travail par jour.

ANNEXE " C "

CEDULE DE TRAVAIL " C "

			<u>Dim.</u>	<u>Lun.</u>	<u>Mar.</u>	<u>Mer.</u>	<u>Jeu.</u>	<u>Ven.</u>	<u>Sam.</u>
24.00 a 8.00									
8.00 a 24.00									
24.00 a 8.00									
8.00 a 16.00									
16.00 a 24.00									
CONGE									
24.00 a 8.00									
8.00 a 16.00									
16.00 a 24.00									
CONGE									
24.00 a 8.00									
8.00 a 16.00									
16.00 a 24.00									
CONGE									
24.00 a 8.00									
8.00 a 16.00									
16.00 a 24.00									
CONGE									

N.B. Une demi-heure (½) payée pour le repas.

N.B. Une demi-heure (½) payée pour le repas.

A N N E X E " C "

CEDULE DE TRAVAIL " D "

SERVICE	DATE	Dim.	Lun.	Mar.	Mer.	Jeu.	Ven.	Sam.
24.00 à 8.00	TITRE DE L'OCCUPATION	1	1	1	1	1	1X	2
8.00 à 16.00		2	2	2	2	3	3	3
16.00 à 24.00		3	3	4	4	4	4	4
Congé	TAUX HORAIRES	4	4	3	3	2	2	1

24.00 à 8.00	DESCRIPTION DU TRAVAIL	2	2	2	2	2	2X	3
8.00 à 16.00		3	3	3	3	4	4	4
16.00 à 24.00		4	4	1	1	1	1	1
Congé		1	1	4	4	3	3	2

	QUALIFICATIONS REQUISES							
24.00 à 8.00		3	3	3	3	3	3X	4
8.00 à 16.00		4	4	4	4	1	1	1
16.00 à 24.00	CONDITIONS	1	1	2	2	2	2	2
Congé		2	2	1	1	4	4	3

	PERIODE D'AFFICHAGE							
24.00 à 8.00	PERIODE DU TRAVAIL	4	4	4	4	4	4X	1
8.00 à 16.00		1	1	1	1	2	2	2
16.00 à 24.00		2	2	3	3	3	3	3
Congé		3	3	2	2	1	1	4

FAIRE APPLICATION A

N.B. Une demi-heure (½) payée pour le repas.

A N N E X E " D "

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

SERVICE _____ DATE _____

TITRE DE L'OCCUPATION _____

POSTE OCCUPÉ PRÉSENT _____

NOMBRE EMPLOYÉS _____

TAUX HORAIRE _____ CEDULE DE TRAVAIL _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL

QUALIFICATIONS REQUISES

CONDITIONS

PERIODE D'AFFICHAGE _____

DUREE DU TRAVAIL _____

TITRE DE L'OCCUPATION AFFICHÉE _____

SERVICE OÙ SE TROUVE L'OCCUPATION _____

FAIRE APPLICATION A _____

A N N E X E " D " (Suite)

APPLICATION POUR OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION OUVERTE _____

SERVICE OU L'OCCUPATION EST OUVERTE _____

NOM DU CANDIDAT _____

POSTE OCCUPE PRESENTEMENT _____

NUMERO MATRICULE _____ ANCIENNETE: ANNEES: _____

MOIS: _____

JOURS: _____

QUALIFICATIONS DU CANDIDAT :

AVIS DE NOMINATION

DATE DE L'AFFICHAGE: _____

TITRE DE L'OCCUPATION AFFICHEE: _____

SERVICE OU SE TROUVE L'OCCUPATION: _____

CANDIDAT (S) CHOISI (S)

RAISON (S)

_____	_____
_____	_____
_____	_____