

05196-3

1060

C.A.E.	1060	NO.CONV.	51763
AFFIL.	7	NB.EMPL.	11
EMP.CDUV.	0	ET.GEODG.	2354 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	022784002

**DÉPÔT**

05176-3

Dépôt N°: 83 04 03 8

Je présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>Q 22784-02</b>
<b>Date</b>	Signature <b>83 03 16</b>	Réception <b>83 04 05</b>	<b>Durée</b>	Du <b>83 03 16</b>	Au <b>85 11 17</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>11</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de service, local 298, P.T.Q. 1183, de la Canardière Québec, Qc GLJ 2C3 Att: M. Aimé Gohier, Prés.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Centre agricole Coop de Beauce une section de la Coopérative fé- dérée de Québec Saint-Joseph de Beauce, Qc GOS 2V0</b>

Unité de négociation

<b>Région</b>	<b>03-05</b>	<b>Activité</b>	<b>6327(8)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>FTQ(7)</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	---------------

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

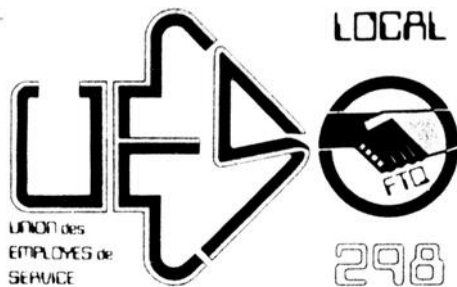
Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Renée Hébert</i>	Date <b>83 04 08</b>

**LOUISE PLANTE**

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

003 (011)

*ancien nom, Société Coopérative Agricole de St-Joseph de Beauce # 20472-01*



AIMÉ GOHIER

Me LOUIS DUVAL

RÉAL W. LAFONTAINE

ANNETTE BOURQUE

JEAN-PAUL PANNETON

CLAIRE BOISSONNEAULT

JULIETTE LARIVIÈRE

GERARD LANGLOIS

WILFRID PERRON

Montréal, le 29 mars 1983.

Monsieur Robert Levac  
Commissaire Général du Travail  
MINISTÈRE DU TRAVAIL  
255 est, boulevard Crémazie  
Montréal, Québec  
H2M 1L5

objet: L'Union des Employés de Service,  
Local 298 - F.T.Q.  
-vs-  
CENTRE AGRICOLE COOPERATIVE DE BEAUCE

Dossier : Q-22784-02  
Accrédité: 12 avril 1976  
Amendé : 5 avril 1977  
Amendé : 25 septembre 1980  
Amendé : 27 août 1982  
Salariés : 11

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires, une convention collective intervenue entre les parties susmentionnées, dûment signée en date du 16 mars 1983, et expirant le 17 novembre 1985.

Nous vous remercions de votre collaboration, et demeurons,

Bien Vôtre,

Aimé Gohier,  
Président

AG/cp

p.j.

33 AVR -5 16 25

CONVENTION COLLECTIVE

Entre:

**CENTRE AGRICOLE COOP DE BEAUCE**  
Une Section de la Coopérative Fédérée de Québec  
St-Joseph (Beauce), Québec

Ci-après appelé: "l'Employeur"

Et:

**L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE**  
Local 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière,  
Québec

Ci-après appelée "l'Union".

1983 - 1985

MEUNERIE

\* \* \* \* \*

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	1
1	BUT	1
2	RELATIONS	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	1
4	DÉFINITION DES TERMES	1
5	REPRÉSENTATION	2
6	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
7	COMITÉ SYNDICAL	4
8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	5
9	ANCIENNETÉ	7
10	PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED - RAPPEL	8
11	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	11
12	TABLEAU D'AFFICHAGE	12
13	SALAIRES	12
14	CONGÉS SOCIAUX	12
15	MESURES DISCIPLINAIRES	14
16	ANNEXES	15
17	DURÉE ET RENOUELEMENT	15
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	ANNEXE "C"	
	ANNEXE "D"	
	ANNEXE "E"	
	ANNEXE "F"	
	ANNEXE "G"	
	ANNEXE "H"	
	LETTRE D'ENTENTE	

## PRÉAMBULE

L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec le 12 avril 1976.

Aucune entente particulière entre un salarié et l'Employeur relative à des conditions de travail inférieures à celles prévues dans la présente convention n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation des représentants dûment mandatés par l'Union et ce, au plus tard quinze (15) jours suivant la rencontre à cet effet.

## ARTICLE 1 - BUT

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

## ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 Il ne devra pas y avoir de discrimination, ingérence, contrainte, coercition ou tentative de coercition de la part de l'Employeur ou de la part de l'Union, ses membres ou ses agents à l'égard de n'importe quel salarié en raison du fait que tel salarié est ou n'est pas membre de l'Union ou que tel salarié est un délégué ou un officier de l'Union.

## ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît le droit à l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

## ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Pour fins d'application de la présente convention, les expressions ci-dessous désignent:

- a) Salarié régulier à temps complet: tout salarié qui effectue normalement une semaine complète de travail telle que prévue à l'annexe "B" de la présente convention.
- b) Salarié régulier à temps partiel: tout salarié qui effectue normalement moins d'une semaine complète de travail.
- c) Salarié à l'essai: tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai.

**ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION**

- 5.01 Si l'Union requiert les services d'un agent, l'Employeur s'engage à le recevoir sur appointement.
- 5.02 L'Employeur convient, sur demande écrite, lorsque les opérations le permettent, d'accorder sans rémunération des permis d'absence aux salariés élus par l'Union pour participer à des activités syndicales requérant une absence de travail. Cesdits salariés devront, toutefois, au préalable, avoir obtenu l'autorisation écrite du gérant au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. L'ensemble de ces permis ne devra pas dépasser vingt (20) jours par année. Ceci ne concerne pas les salariés appelés à servir au règlement d'un grief.

**ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 6.01 Tous les salariés régis par la présente convention, devront, comme condition d'emploi continu, devenir et demeurer membres en règle de l'Union et l'Employeur devra fournir à l'Union ses nom, prénom, adresse, no. de téléphone, no d'assurance sociale et classification.
- 6.02 Il incombe à l'Employeur de transmettre en même temps les cotisations au bureau régional de l'Union, dès le début de l'emploi du nouveau salarié, la formule susmentionnée.

6.03 Une fois par semaine et pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur retient sur la rémunération qu'il paie à chaque salarié régulier, selon un mode à être déterminé entre l'Union et l'Employeur en tenant compte du processus administratif de ce dernier, la cotisation syndicale fixée par l'Union.

Le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui de la retention, l'Employeur remet au trésorier de l'Union, en les postant au siège social de cette dernière, à 1665 est, rue Rachel, Montréal, H2J 2K6 les sommes ainsi perçues de même qu'un état détaillé précisant le nom des salariés cotisés et la somme retenue à l'égard de chacun d'eux.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale du présent paragraphe.

6.04 Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie, de vacances ou d'accident de travail, l'Employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il lui paie, aucune retenue en application des paragraphes 6.02 et 6.03.

Cependant, dès le retour au travail de ce salarié, l'Employeur conformément au mode déterminé à cet effet en vertu du paragraphe 6.02 doit recommencer à retenir les sommes à être remises à son égard à l'Union et retenir l'équivalent des sommes non perçues durant la période d'absence du salarié.

6.05 L'Employeur remet à l'Union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, prénom, adresse, code postal, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, classification, salaire, statut et date d'entrée.

- 6.06 L'Employeur indique le montant payé à titre de cotisation syndicale ou l'équivalent, sur le T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 7 - COMITÉ SYNDICAL

- 7.01 L'Employeur convient de reconnaître un Comité syndical composé de pas plus de deux (2) salariés réguliers de l'Employeur dont un sera le président local. Il incombera à ce comité de transiger avec l'Employeur des questions relatives à la négociation et à l'application de cette convention, ainsi que d'aider les salariés dans la présentation de leurs griefs. De plus, l'Employeur reconnaît un substitut qui pourra remplacer un des deux (2) salariés ci-haut mentionné lorsqu'il s'absentera.

Il est entendu que les salariés représentant l'Union pendant les négociations et la conciliation de la convention collective ne subiront pas de perte de salaire durant les heures normales de travail.

- 7.02 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, les noms des membres du comité syndical. Si pour quelque raison que ce soit, un salarié doit être remplacé sur le comité, l'Union devra aviser l'Employeur de manière ci-haut mentionnée.

- 7.03 L'Union reconnaît que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir à titre de salariés et que ces derniers ne devront pas délaissé leur travail dans le but de traiter des questions touchant l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable, obtenir la permission de leur supérieur immédiat: ladite permission ne devra pas être refusée sans raison valable.

- 7.04 Il est entendu que les membres du comité syndical, ainsi que le/ou les salariés concernés dans le règlement des griefs,

seront payés à leur taux horaire régulier pour chaque heure régulière de travail passée aux affaires stipulées à l'article 7.03 ci-haut, à l'intérieur de l'établissement.

- 7.05 À l'occasion d'un arbitrage, chaque partie paiera ses propres frais incluant ceux de ses représentants et de ses témoins.

#### ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Le mot "GRIEF" signifie toute plainte relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention. Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées aussi promptement que possible et il est convenu que de façon générale, un salarié n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son supérieur immédiat l'occasion de régler sa plainte.

- 8.02 Tous les griefs devront être présentés par écrit, par les deux (2) parties aux présentes, dans un délai maximum de trente (30) jours de calendrier.

- 8.03 Toutes les décisions prises de consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union, à l'égard des griefs seront finales et lieront l'Employeur et ses salariés.

- 8.04 Première étape:

Tout salarié seul ou accompagné d'un délégué doit soumettre son grief à son supérieur immédiat qui a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.

Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat n'a pas rendu sa décision ou si cette dernière n'est pas satisfaisante le salarié seul ou accompagné devra soumettre son grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat, au gérant de la Coopérative. À ce moment, un représentant de l'Union des Employés de Service local

298, F.T.Q., peut être présent de même que tout représentant de la Compagnie. Suivant cette rencontre le gérant devra rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Lorsque plusieurs salariés ont un grief commun, tel grief peut être présenté à la deuxième étape.

Si le grief n'est pas réglé dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la décision du gérant, il sera alors soumis à l'arbitrage.

Les délais ci-haut mentionnés pourront être modifiés après entente entre les parties.

8.05

Procédure d'arbitrage

a) Les parties conviennent de s'en tenir à la procédure prévue aux articles 100, 101 et 102 du Code du travail, quant à l'arbitrage. L'arbitre devra être choisi par les parties dans un maximum de quatorze (14) jours de calendrier après la fin du délai prévu à l'Article subséquent. À défaut d'entente dans ledit délai de quatorze (14) jours, l'arbitre sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre.

8.06

L'arbitre sera limité à décider des griefs compte tenu des faits ayant donné naissance aux griefs et du contenu de la convention collective. C'est le président du tribunal qui fixe le jour, l'heure et le lieu des séances et qui établit la procédure à suivre.

8.07

La sentence de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, l'Union et les salariés et devient effective à la date stipulée par l'Arbitre ou, si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.

8.08

Les frais et honoraires de l'Arbitre sont payés à parts égales par les parties aux

présentes. Aucun grief ne pourra être présenté à l'arbitrage avant d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure des griefs.

**ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ**

- 9.01 L'ancienneté signifie le temps de service continu d'un salarié auprès de l'Employeur calculé en terme d'années mois et jours.
- 9.02 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir été à l'emploi de l'Employeur durant une période stagiaire de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Cette période de probation terminée, l'ancienneté de ce salarié comptera à partir de sa dernière date d'entrée. Pendant sa période de probation, le salarié pourra être congédié, déplacé ou mis à pied sans pouvoir se prévaloir de la procédure de règlement de grief prévue à cette convention.
- 9.03 L'ancienneté du salarié à temps partiel est comptée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 9.04 L'Employeur fournit à l'Union, une fois par mois, en double exemplaire une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'entrée, leur classification, leur statut, leur salaire ainsi qu'une liste indiquant les dates des départs.
- 9.05 L'Employeur remet à l'Union, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier suivant la date de signature de la convention, une liste de tous les salariés visés par l'accréditation incluant leur date d'embauche, classification, statut, numéro d'assurance-sociale, code postal ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 9.06 Un salarié perdra son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il fait défaut à la suite d'un arrêt de travail ou d'une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent l'enregistrement d'un avis recommandé, à la dernière adresse connue par l'Employeur;
- d) s'il n'est pas rappelé dans les dix (10) mois qui suivent une mise à pied.

9.07

Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident, autre qu'un accident de travail, attestée par un certificat de médecin de l'Employeur, et dans ce dernier cas payé par l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence, sera accumulée pendant les trois (3) premiers mois de la date de son départ puis sera maintenue pendant les dix-sept (17) mois suivant.

Dans le cas d'un accident de travail, le salarié qui ne pourra reprendre son occupation dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date du départ, ne perdra pas son ancienneté mais cessera de l'accumuler après cette période.

9.08

Un salarié ayant déjà de l'ancienneté, continuera d'en accumuler lors d'une permission d'absence accordée, selon l'article 5.02 de cette convention.

9.09

Au plus tard le 31 août de chaque année, l'Employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise à l'Union.

ARTICLE 10 - PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED - RAPPEL

10.01

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

cienneté prévaudra pourvu que le salarié possède les qualifications requises pour remplir la tâche vacante.

10.02 Promotion: désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

10.03 a) Advenant des mises à pied, le ~~dernier~~ ~~salarié apparaissant sur la liste~~ ~~d'ancienneté prévue à l'article 9.09~~ est le premier mis à pied. Lors du réembauchage, le dernier salarié mis à pied est le premier réembauché, et ainsi de suite, mais seulement si le salarié concerné possède les qualifications requises pour occuper le poste vacant.

b) L'Employeur fera le rappel par téléphone en présence d'un représentant syndical et le salarié devra donner sa réponse à l'Employeur immédiatement.

c) Si l'Employeur ne peut rejoindre le salarié par téléphone, à ce moment il lui fait parvenir une lettre recommandée à sa dernière adresse connue lui indiquant la date de son retour au travail.

d) Le salarié communiquera avec l'Employeur sa décision de revenir au travail dans les quarante-huit (48) heures de la signification de l'avis.

10.04 Avant de remplir de façon permanente une tâche vacante ou nouvellement créée, l'Employeur affichera la position à remplir pendant une période de quinze (15) jours de calendrier, afin que les salariés puissent postuler l'emploi vacant et une copie du poste sera remise à l'Union.

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai de trente (30) jours de calendrier. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'entraînement, il sera

*salarié ayant le moins d'ancienneté*

alors payé au taux de ce nouveau poste; toutefois, un salarié qui aura déjà travaillé sur ce nouveau poste pour une même période de temps, recevra ce nouveau taux dès la première journée.

- 10.05      Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de la classification qu'il détient, il sera payé toute la journée à ce taux supérieur pourvu qu'il y travaille une journée continue ou plus.
- 10.06      Lorsqu'un salarié est affecté à une tâche dont le taux de salaire est inférieur à celui de la classification qu'il détient, il sera payé au taux de sa classification régulière pourvu que ce transfert ne soit pas dû à une réduction de personnel. Cependant, si un tel transfert est fait à la demande du salarié, ce dernier recevra immédiatement le taux de la nouvelle tâche.
- 10.07      Un salarié transféré temporairement retournera à sa fonction régulière aussitôt que le travail deviendra disponible.
- 10.08      Lors de la création d'une nouvelle classification les deux (2) parties se rencontreront afin d'en négocier le taux de salaire et ce, dans les trente (30) jours suivant son application.
- 10.09      Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six (6) mois.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

#### ARTICLE 11 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 11.01 L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail; les facilités de chauffage, de ventilation et de toilettes seront conformes aux exigences de la Loi. L'Union coopèrera avec l'Employeur pour maintenir les mesures de sécurité et de santé.
- 11.02 L'Employeur s'engage à maintenir en tout temps la machinerie et les camions utilisés par ses salariés en parfait ordre mécanique. D'autre part, le salarié est tenu de souligner à l'Employeur toute défec-tuosité ou anomalie qu'il constate.
- 11.03 Le salarié qui a reçu la permission de s'absenter de son travail, à la suite d'un accident industriel ou de blessures subies lors de l'accomplissement de ses travaux réguliers, sera payé pour le reste de la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu; dans ce cas, le salarié devra visiter un médecin.
- 11.04 L'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder pour motif valable, un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit, en invoquant le motif et la durée d'un tel congé.
- 11.05 Les salariés non affectés par l'entente de cette convention collective ne devront pas accomplir de travaux normalement faits par les salariés assujettis à la convention. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans les cas de travaux d'entraînement, de nature expérimentale ou éducationnelle, dans les cas d'urgence ou de relève quand aucun autre salarié n'est disponible.

11.06 Un comité de sécurité patronal ouvrier sera formé de la façon suivante: la coopérative nommera deux (2) représentants et l'Union nommera trois (3) représentants dont l'un sera substitut afin de promouvoir la sécurité de ses salariés.

Ce comité se réunira à la demande d'une partie au maximum une fois par mois pendant les heures de travail et aura une durée d'une heure sans perte de salaire. Les représentants sur ce comité établiront ensemble les modalités à suivre lors de ces rencontres.

#### ARTICLE 12 - TABLEAU D'AFFICHAGE

12.01 L'Employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher des avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par l'officier approprié du local d'Union et soumis pour approbation avant affichage au gérant ou à son délégué.

#### ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Les taux de salaire pour la durée de la présente convention collective sont ceux déterminés à l'annexe "A" qui en fait partie intégrante.

13.02 Le salaire est distribué en monnaie ou chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine, à tous les salariés régis par la présente convention collective.

13.03 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le temps régulier, le temps supplémentaire, les retenues, le montant brut et le montant net du salaire.

#### ARTICLE 14 - CONGÉS SOCIAUX

14.01 a) L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un maximum de cinq (5) jours de congé chômés et payés au taux du salaire régulier du salarié lors du décès de son

conjoint, de son enfant.

b) Par conjoint, on entend l'homme et la femme:

- 1) qui sont mariés et cohabitent; ou
- 2) qui vivent ensemble maritalement et qui:
  - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an, si un enfant est issu de leur union;
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

14.02 L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation, un maximum de trois (3) jours de congé chômés et payés au taux régulier du salaire du salarié afin de lui permettre d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille tel que: père, mère, soeur, frère, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère.

14.03 L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation, un maximum d'un (1) jour chômé et payé au taux du salaire régulier du salarié lors du décès de son gendre, sa bru, d'un grand-parent ou d'un beau-grand-parent du salarié, à la condition que ce soit la journée des funérailles.

14.04 L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation un (1) jour de congé chômé et payé, le jour de la naissance, de l'adoption ou du baptême de son enfant, en autant que l'événement se produise un jour ouvrable pour le salarié.

14.05 L'Employeur paiera des congés prévus au paragraphe 14.02 du présent article, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables d'un salarié, au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles.

14.06 Le salarié appelé à agir comme juré, ou témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit pendant la période

où il est juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour. Le salarié avisera son contremaître aussitôt que possible après réception de l'avis qu'il est assigné comme juré ou témoin. L'Employeur pourra exiger que le salarié soumette un certificat d'un officier de la Cour avant de faire tout paiement. Le salarié se rapportera à son contremaître dès qu'il sera libéré par la Cour.

- 14.07 L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande, un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans solde lors de son mariage en autant que les exigences du travail le permettent.

#### **ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 15.01 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit et avec copie à l'Union. Une réprimande écrite qui date de plus de dix (10) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- 15.02 Lorsqu'un acte posé par le salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend les sanctions qu'il juge à propos; cependant tout salarié qui est l'objet de mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et s'il y a lieu à l'arbitrage selon la procédure prévue à la présente convention.
- 15.03 a) Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas le service continu d'un salarié tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitrage n'est pas appliquée.
- b) Cependant, tel salarié continuera la période de procédure de règlement de son grief à être protégé par l'assurance-groupe en vigueur.

L'Employeur paiera pendant cette période la part que le salarié doit verser à l'assurance. À la suite du règlement final si tel salarié est réinstallé dans ses fonctions, l'Employeur verra à récupérer ce montant par entente entre le salarié et l'Union au moyen de retenues successives sur la paye dudit salarié. Dans le cas contraire, l'Employeur pourra retenir cette somme à même la dernière paye dudit salarié.

**ARTICLE 16 - ANNEXES**

16.01 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention.

Annexe "A" - Salaires;  
Annexe "B" - Rétroactivité;  
Annexe "C" - Heures de travail;  
Annexe "D" - Congés chômés et payés;  
Annexe "E" - Vacances;  
Annexe "F" - Assurances collectives;  
Annexe "G" - Congés maladie;  
Annexe "H" - Uniformes.

**ARTICLE 17 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

17.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 17 novembre 1985.

17.02 Il y aura réouverture de la convention collective pour déterminer les taux de salaire de base prévus à l'annexe "A" applicables au 17 novembre 1984.

17.03 Pour fin de renouvellement de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis conformément aux délais prévus par le Code du travail de la province de Québec.

17.04 En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou jusqu'à la signature d'un nouveau contrat ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait exercé son droit en vertu de l'article 58.1 du Code du travail, les dispositions du présent contrat seront appliquées comme si

elles étaient encore en force.

N.B. L'article 17.04 s'applique également dans le cas de la réouverture de la convention collective prévue à 17.02.4

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16<sup>o</sup> jour de mars 1983.

CENTRE AGRICOLE  
COOP DE BEAUCE  
Section de la Coopérative  
Fédérée de Québec  
St-Joseph (Beauce) Québec  
G0S 2V0

L'UNION DES EMPLOYÉS DE  
SERVICE, LOCAL 298,  
F.T.Q.  
1183, de la Canardière  
Québec

Iron Peay

Raymond Nadeau

Mario Beler

L. J. Gauthier

Jeanne Gauthier

\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

TAUX D'EMBAUCHAGE

- a) Salarié régulier: \$0.30 de moins que le taux de la classification pour sa période de probation.
- b) Salarié temporaire: \$2.00 de moins que le taux de la classification.

Salarié temporaire signifie:

Salarié embauché pour travailler moins que sa période de probation. Ces salariés sont couverts par la convention collective mais n'accumulent pas d'ancienneté et ne peuvent faire de grief au sujet de leur ancienneté.

Période de probation: 45 jours ouvrables.

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	<u>Signature</u>	<u>17-11-83</u>	<u>06-02-84</u>
Préposé au contrôle de la qualité et entretien machinerie	8.70	9.10	9.25
Meunier	8.70	9.10	9.25
Opér. mach. cubes	8.65	9.05	9.20
Ensacheur	8.20	8.60	8.75
Commis comptoir	8.30	8.70	8.85
Camionneur	8.45	8.85	9.00
Camionneur général	8.45	8.85	9.00
Manoeuvre	8.20	8.60	8.75

Primes: soir - \$0.35      Le salarié recevra une  
          chef d'équipe      prime de \$0.40 l'heure  
          transport de      pour chaque heure travail-  
          porcs.              lée.

Prime de responsabilité pour Émilien Lessard: \$0.65 pour chaque heure travaillée.

Repas et couchers payés lorsque le salarié est dans l'obligation de le faire.

Millage: Le salarié, qui à la demande de l'Employeur, se servira de son auto pour travailler, recevra une allocation de vingt-cinq cents (\$0.25) par kilomètre parcouru.

ANNEXE "B"

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié sur la liste de paie à la date de la signature de la présente convention recevra, comme rétroactivité pour les heures travaillées depuis le 17 novembre 1982, un montant calculé ainsi:

Du 17 novembre 1982 au 13 février 1983, la différence du salaire qu'il reçut et celui qu'il aurait reçu tenant compte d'une augmentation de \$0.45 l'heure en date du 17 novembre 1982; et du 14 février 1983 à la date de la signature, la différence du salaire qu'il reçut et celui qu'il aurait reçu tenant compte d'une augmentation de \$0.60 l'heure sur les taux en vigueur le 16 novembre 1982.

## ANNEXE "C"

### HEURES DE TRAVAIL

- a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures pour tous les salariés, le tout réparti du lundi au vendredi inclusivement.  
  
La journée régulière de travail sera de neuf (9) heures par jour établie entre 07h00 et 18h00. De plus, une cédule est établie entre 17h00 et 08h00.
- b) Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant sa journée régulière ou excédant le nombre d'heures pour la semaine sera rémunéré pour chaque heure ainsi travaillée à son taux régulier majoré de la moitié.
- c) Le salarié qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré à son taux régulier, majoré de 100% pour toute heure ainsi travaillée.
- d) Un salarié surnuméraire sera payé pour chaque heure travaillée en plus de la semaine régulière de travail, à son taux régulier majoré de 50%.
- e) Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée vers le milieu de chaque demi-journée de travail aux salariés.
- f) Le temps supplémentaire est volontaire; toutefois, dans le cas des camionneurs, ces derniers devront obligatoirement terminer le travail déjà commencé même si ça dépasse les heures régulières de travail.
- g) Les cédules de travail mentionnées dans cette annexe pourront être modifiées après entente entre les parties.
- h) Un salarié rappelé au travail après ses heures régulières est rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures.

## ANNEXE "D"

### CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

a) Tout salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie annuellement d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

1. Jour de l'An;
2. lendemain du jour de l'An;
3. lundi de Pâques;
4. fête de la Reine;
5. Saint-Jean-Baptiste;
6. Confédération;
7. fête du travail;
8. action de grâces;
9. Noël;
10. lendemain de Noël;
11. congé mobile;
12. congé mobile;
13. congé mobile.

Les trois (3) congés mobiles seront pris au choix du salarié avec un avis de deux (2) jours ouvrables précédant ledit (lesdits) congé (s).

- b) Pour chacun des congés chômés et énumérés à l'article a), le salarié recevra l'équivalent d'une journée ruglière de travail, à son taux horaire régulier.
- c) Le salarié qui doit travailler un jour de congé férié, sera payé au taux et demi de son salaire régulier en plus du paiement du congé.
- d) Advenant que l'un ou l'autre des congés choisis coïncide avec un samedi ou un dimanche, ledit congé sera reporté au lundi. Si deux (2) fêtes se suivent, la deuxième sera reportée à une autre date après entente mutuelle entre les parties.
- e) Advenant qu'un congé chômé coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci recevra alors une journée additionnelle de vacances, ou l'équivalent en argent, après entente avec l'Employeur.

- f) Pour avoir droit au paiement ci-haut mentionné, le salarié devra travailler ou être disponible pour travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où il:
- i) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;
  - ii) il a été mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;
  - iii) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de sept (7) jours et est payé pour ces jours, en ce cas, le salarié doit produire un certificat médical sur demande de l'Employeur. Cependant, le paiement représentera la différence entre ce que le salarié reçoit de l'Employeur et son salaire régulier ainsi que toutes sommes qui sont versées par la CSST, la compagnie d'assurance comme indemnité en cas de maladie ou d'accident ou la Commission de l'assurance-chômage.

## ANNEXE "E"

### VACANCES

- a) Les salariés qui auront moins d'une (1) année de service au 30 avril de chaque année, recevront lors de leur période de vacances, l'indemnité de vacances prévue par la Loi du Salaire minimum qui est de 4%.

Le salarié ayant moins de dix (10) jours de congé payés peut cependant compléter deux (2) semaines à ses frais en autant qu'il a complété cinq (5) mois de service continu.

- b) Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service pour l'Employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- c) Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont cinq (5) années de service pour l'Employeur, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de 6% du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- d) Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont douze (12) années de service pour l'Employeur, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de 8% du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- e) Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances ont vingt-cinq (25) années de service pour l'Employeur auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux de 10% du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- f) Les salariés qui terminent leur emploi avec l'Employeur, recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de cette annexe.
- g) La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

- h) La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril. L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté.

Le programme de congé annuel est affiché au plus tard le 1er mai.

Si un jour férié survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée additionnelle de vacances qui pourra être prise avant ou consécutivement à sa période de vacances ou à une autre date après entente avec l'Employeur.

La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel. Elle est remise par un chèque séparé de celui de la paie régulière et les retenues normalement faites y sont effectuées.

ANNEXE "F"

ASSURANCES COLLECTIVES

Le plan d'assurance collective en vigueur pour la durée de la convention se résume ainsi:

- a) assurance-vie: deux (2) fois le salaire annuel au \$1,000 près, maximum \$100,000;
- b) assurance-vie conjoint: \$5,000;
- c) assurance-vie enfant: \$3,000;
- d) assurance court terme: 75% de la moyenne des vingt (20) dernières semaines payable le 1er jour en cas d'accident, payable le 6è jour en cas de maladie, payable le 1er jour en cas d'hospitalisation, maximum vingt-six (26) semaines;
- e) paramédicaux (individuel):
  - 1ère visite: \$20;
  - 2ème visite: \$12;
  - Rayons X: \$50;
- f) soins oculaires - monture: \$50;
  - verres: \$75;
  - contact: \$300 si maladie -
  - 1 fois par période de 2 ans par
  - personne assurée;
- g) médicaments: \$15 par année de franchise (mars à mars) remboursable à 90%.

Notez que ces renseignements ne sont qu'à titre indicatif et ne remplacent en aucun cas la police d'assurance maîtresse. Cette assurance entrera en vigueur le 1er avril 1983. La prime sera payable à parts égales par chacune des parties.

## ANNEXE "G"

### CONGÉS MALADIE

Les salariés bénéficient d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé maladie par mois de service, jusqu'à un maximum de six (6) jours par année. Au 1er janvier de chaque année, chaque salarié comptant une année de service et plus, se verra créditer six (6) jours de congé maladie pouvant être utilisés en cas de maladie pendant l'année en cours. Ces jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année. Toutefois, ces congés seront payés au salarié à la fin de chaque année pour celui qui ne les aura pas utilisés pendant l'année.

L'Employeur pourra exiger pour une absence de plus de deux (2) jours que le salarié lui fournisse un certificat médical établissant les raisons pour lesquelles il s'est absenté ainsi que la date probable de son retour au travail.

Dans le cas où le salarié quitte le service de l'Employeur, il recevra lors de son départ le paiement des jours maladie au prorata du nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier de l'année en cours à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois travaillé.

ANNEXE "H"

UNIFORMES

- a) Lorsqu'un salarié est requis par l'Employeur de porter un uniforme, cet uniforme et/ou ces articles spéciaux de vêtements, seront fournis en nombre suffisant et payés par l'Employeur.
- b) Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il sera tenu de retourner tout uniforme et/ou ces articles spéciaux de vêtement qui lui auront été fournis, ou il aura le choix de les acheter à demi-prix si toutefois il a cumulé six (6) mois de service.
- c) Lorsque le salarié requiert un uniforme non-obligatoire, l'Employeur pourra payer 50% du coût et ce sans obligation de sa part.

33 AVR -5 16 25

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

CENTRE AGRICOLE COOP DE BEAUCE  
Une section de la Coopérative Fédérée de Québec  
St-Joseph de Beauce  
Québec, G0S 2V0

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE  
LOCAL 298, F.T.Q.  
1183, de la Canardière  
Québec

Malgré qu'il y ait deux (2) accréditations couvrant le Centre agricole Coop de Beauce et que ces accréditations visent l'ancienneté départementale, l'Employeur consent à considérer la candidature des salariés d'un établissement dans le cas de postes laissés vacants dans l'autre établissement.

Le salarié ainsi transféré sera considéré comme un nouveau salarié dans cette accréditation mais sera rémunéré au taux de sa nouvelle classification.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16<sup>o</sup> jour du mois de mars 1983.

CENTRE AGRICOLE  
COOP DE BEAUCE  
Une section de la  
Coopérative Fédérée de  
Québec  
St-Joseph (Beauce) Québec  
G0S 2V0

L'UNION DES EMPLOYÉS DE  
SERVICE, LOCAL 298,  
F.T.Q.  
1183, de la Canardière  
Québec

Iron Key  
Raymond Nadreau  
Mario Leclerc

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

DÉPÔT

5176-6

Depôt N° 8 4 1 1 4 7 2

présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
La présente, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous  
pour ce

Certificat accordé  Dépôt refusé

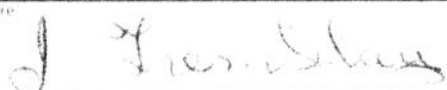
Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22784-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-11-25		84-11-26				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Service</b> <b>Local 298</b> <b>1183 de la Canardière</b> <b>Québec, Qc</b> <b>GLJ 2C3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Centre Agricole Coop de Beauce</b> <b>(Meunerie)</b> <b>St-Joseph de Beauce, Qc</b> <b>GOS 2V0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-05</u> Activité <u>6327 (8)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**Entente modifiant les salaires horaires à compter du 15 novembre 1984.**

Ancien nom: Société Coop. Agricole de St-Joseph de Beauce Q-20472-01		<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature		Date	
		<b>84-11-27</b>	

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

MEMOIRE D'ENTENTE INTERVENU

ENTRE

CENTRE AGRICOLE COOP DE BEAUCE (Meunerie)

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298 (FTQ)

Suite à la réouverture de la convention collective en vertu de l'article 17.02, les parties s'entendent pour que les salaires horaires, à compter du 15 novembre 1984, soient modifiés au taux suivant:

Préposé au contrôle de la qualité et entretien machinerie:	\$9.65
Meunier:	\$9.65
Opérateur machine à cube:	\$9.60
Ensacheur:	\$9.15
Commis comptoir:	\$9.25
Camionneur:	\$9.40
Camionneur général:	\$9.40
Manoeuvre:	\$9.15

COOP DE BEAUCE

PAR MESSAGEUR

En foi de quoi les parties ont signé ce 25<sup>e</sup> jour du mois de novembre 1984.

CENTRE AGRICOLE COOP DE BEAUCE (Meunerie)

UNION DES EMPLOYES DE SERVICE LOCAL 298 (FTQ)

*André Legrand*

*André Lévesque*

*Maurice Leclerc*

*Henri Bourde*  
*Jeanne Lanthier*