

No.

NOM

581-15 | *Coopérative Agricole de Granby*

8

Chris Radeau

581-15

'79 FEV 26 9 37

'79 FEV 22 15 52

POSTE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POSTE

02-02-79

27-10-80

Entre:

La COOPERATIVE AGRICOLE DE GRANBY
Usine de Louiseville

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

Et:

L'UNION DES OUVRIERS EN PRODUITS LAITIERS DE LOUISEVILLE
Local 1625, C.T.C.

ci-après appelée : " LE SYNDICAT "

Lesquelles parties déclarent et conviennent de ce qui suit:

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

MAR 3 12 26 AM '79

SECTION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

Microfilmé

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et la collaboration dans les relations entre l'Employeur, le Syndicat et les employés, de rechercher l'application des conditions de travail et de salaires équitables, de favoriser au sein de l'Entreprise l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'Employeur et ses employés.

ARTICLE 2. JURIDICTION

2.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, en date du 6 mars 1968, lequel se lit comme suit: - "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du chef-mécanicien de machines fixes, des voyageurs de commerce et des employés de bureau."

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et opérer son établissement en tenant compte des exigences du produit et du client, engager, promouvoir, transférer, suspendre ou congédier pour cause, mettre à pied temporairement certains employés dû au manque de travail et maintenir la discipline et l'efficacité des employés, en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

4.01 Tous les employés actuels à l'emploi de l'Employeur, membres en règle du Syndicat lors de la signature de la présente convention, et tous les employés qui y adhéreront par la suite devront,

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 4.01 comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention. Nonobstant toute autre stipulation dans cet article, en cas de refus d'admission, de suspension ou d'expulsion par le Syndicat, un employé ne perdra pas son droit de travailler pour l'Employeur.
- 4.02 L'Employeur a un droit strict d'embaucher qui il voudra, mais tout nouvel employé visé par cette convention devra, un (1) mois après sa date d'embauchage, devenir membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi. Toute personne, déjà à l'emploi de l'Employeur, qui, en raison d'une permutation, devient employé régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre du Syndicat. A l'occasion de l'embauchage d'un nouvel employé, le Syndicat pourra faire à l'Employeur les recommandations qu'il juge nécessaires.
- 4.03 L'Employeur déduit, au cours de la durée de cette convention, une fois par mois, ou proportionnellement une fois par semaine, du salaire net de cet employé, un montant égal à celui de la contribution mensuelle et courante établie par le Syndicat, et il en remet le produit à l'officier désigné par le Syndicat, au début du mois suivant. Avec la remise de ces contributions pour le premier mois de la perception ici prévue, l'Employeur fait parvenir la liste complète des employés sur les paies desquels des déductions ont été ainsi faites, et par la suite, l'Employeur informe le Syndicat des changements à faire sur cette liste pour y ajouter ou pour y enlever des noms.
- 4.04 Les déductions mensuelles ou hebdomadaires sur la paie de tout employé commencent avec le mois qui suit la date de son embauchage.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 4.05 L'Employeur déduira la contribution mentionnée dans l'autorisation émise à cet effet à tout employé qui aura travaillé un minimum d'une (1) journée par semaine. Cependant, si les gains nets d'un employé sont insuffisants pour le paiement intégral de cette contribution, la responsabilité d'une telle perception échoit au Syndicat.
- 4.06 L'Employeur ne peut être tenu responsable que des contributions effectivement perçues en faveur du Syndicat et celui-ci convient d'indemniser l'Employeur et s'en porter garant pour toute réclamation que pourrait faire un employé au sujet des sommes déduites de ses gages conformément aux présentes.
- 4.07 A l'occasion d'un embauchage, l'Employeur s'engage à informer tout nouvel employé des obligations ici stipulées et à lui soumettre toute documentation à cet effet.

ARTICLE 5. TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 5.01 L'Employeur s'engage à permettre au Syndicat de se servir de tableaux d'affichages placés dans l'Entreprise à un endroit désigné par l'Employeur, à condition que l'usage de ces tableaux soit restreint à la sorte d'avis suivants:
- a) avis d'élection, mise en nomination et résultat des élections du Syndicat.
 - b) avis des assemblées du Syndicat
 - c) tout autre avis autorisé par l'Employeur.

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

ARTICLE 5. REPRESENTATION (Suite)

- 6.01 leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir averti son supérieur immédiat.
- 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.
- 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 Négociations ne comptera jamais plus de quatre (4) membres à la fois.

ARTICLE 7. COMITE DE GRIEFS

- 7.01 Le Syndicat désignera un Comité de Grieffs composé de trois (3) 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.
- 7.02 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 refusée déraisonnablement.
- 7.03 Les réunions du Comité de Grieffs avec la Direction de l'Employeur auront lieu de façon à ne pas nuire indûment à l'Entreprise, et, lorsqu'elles seront tenues durant les heures régulières de travail, aucune perte de salaire ne devra survenir pour les employés désignés comme membres de ce Comité de Grieffs.

ARTICLE 8. PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 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.
- 8.02 Dans toute discussion concernant un employé, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que les avis écrits datant de plus de six (6) mois.
- 8.03 Les droits à l'ancienneté d'un employé suspendu ne seront aucunement affectés par ces mesures disciplinaires.
- 8.04 Tout grief devra être présenté dans un délai de trente (30) jours ouvrables (excluant les vacances) à compter de la date de sa raison d'être. Il est entendu qu'un grief peut être individuel ou collectif ou syndical.
- 8.05 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. Celui-ci doit soumettre une réponse écrite au délégué syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief. S'il n'y a pas de règlement à cette étape, le grief peut être soumis à la deuxième étape.

Deuxième étape:

Le Comité de Griefs réfère le grief au Directeur de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse

ARTICLE 8. PROCEDURE ET REGLEMENT DE GRIEFS (Suite)

8.05 de la première étape. Le Directeur de l'usine doit remettre sa réponse écrite au Comité de Griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception du grief. Si le grief n'est pas réglé à cette étape, il peut être référé à la troisième étape.

Troisième étape:

Le Comité des Griefs réfère le grief au Directeur des Relations de Travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse de la deuxième étape. Le Directeur des Relations de Travail doit remettre sa réponse écrite au Comité de Griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. Si le grief n'est pas réglé à cette étape, il peut être référé à l'arbitrage.

Le représentant du C.T.C. pourra accompagner le Comité de Griefs à toutes les étapes.

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

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

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

ARTICLE 9. ARBITRAGE

9.01 Si en suivant la procédure de règlement de griefs, les parties n'en viennent pas à une entente satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du Directeur des Relations de Travail, soumettre le cas à l'arbitrage et en donner avis à l'autre partie.

ARTICLE 9. ARBITRAGE (Suite)

- 9.02 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 88 du Code du Travail.
- 9.03 Les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux parties.
- 9.04 a) L'arbitre n'a pas de mandat pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ou pour en changer ou en amender quelque partie que ce soit.
b) Les 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'écrit 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, et 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.
- 9.05 L'Arbitre fixe l'heure et le lieu des rencontres et établit la procédure à suivre. La sentence arbitrale doit être rendue en dedans de trente (30) jours après la dernière rencontre.
- 9.06 Une erreur technique dans la présentation d'un grief écrit n'entraînera par l'annulation de ce grief.

ARTICLE 10. ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence, sans perte

ARTICLE 10. ACTIVITES SYNDICALES (Suite)

- 10.01 de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de trente (30) jours 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. Le Syndicat doit informer l'Employeur du nom des délégués ainsi désignés au moins dix (10) jours à l'avance, en autant que cela est possible.
- 10.02 Lorsque les prévisions de l'article 10.01 sont épuisées, l'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans solde pour activité syndicale, aux employés choisis par le Syndicat. Le Syndicat doit informer l'Employeur du nom des délégués désignés, au moins dix (10) jours à l'avance en autant que possible.

ARTICLE 11. ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté sera reconnue par l'Employeur et elle sera établie d'après la longueur des services d'un employé avec l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.
Advenant que la même date soit attribuée à deux noms ou plus, dans l'éventualité d'une mise à pied et que les employés ainsi visés puissent tous accomplir la tâche, le tirage au sort déterminera celui qui aura préséance.
- 11.02 Un employé sera considéré à l'essai et son nom ne sera placé sur la liste d'ancienneté qu'après trente (30) jours suivant son premier jour de travail, et alors, son ancienneté comptera de ce premier jour de travail.
- 11.03 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, des listes d'ancienneté montrant les états de service de chaque employé seront affichées par l'Employeur sur les tableaux d'affichage dans l'usine pour une période minimum d'un (1) mois,

ARTICLE 11. ANCIENNETE (Suite)

- 11.03 et, à la suite de cet affichage, la date d'ancienneté de chaque employé sera présumée correcte à moins d'avoir été contestée en vertu de la procédure de griefs. Copie des listes d'ancienneté sera soumise au Syndicat à tous les six (6) mois.
- 11.04 a) 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 de dix (10) jours ouvrables maximum. Si après cinq (5) des dix (10) jours précités, un employé ne s'est pas encore qualifié, les parties à cette convention se réuniront afin de décider des mesures à prendre.
- b) Lorsque les opérations reprennent, chacun retourne au poste qu'il occupait avant la mise à pied.
- 11.05 L'Employeur affichera le jeudi, pour 16 heures (4.00 heures P.M.) la liste des employés mis à pied ou dont la semaine de travail suivante sera réduite et indiquera approximativement les journées de travail requises.
- 11.06 Dans les cas de rappel au travail après une mise à pied, les employés seront réengagés dans l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été mis à pied, en accord avec 11.04.
- 11.07 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 trois (3) mois. Durant cette période, il sera toutefois considéré comme étant hors de l'unité de négociation. S'il est destitué avant l'expiration des trois (3) mois, il retournera à l'unité de négociation au taux qu'il avait avant ou qu'il aurait atteint

ARTICLE 11. ANCIENNETÉ (Suite)

- 11.07 s'il y a lieu et, s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation. Une fois la période de trois (3) 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. Ce 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.
- 11.08 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.
- 11.09 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.
- 11.10 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 trente (30) 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.
- 11.11 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 12. AFFICHAGE

- 12.01 Dans le cas d'un poste régulier (y compris le poste d'un substitut) 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 requises par celui-ci.
- 12.02 a) Un poste qu'un employé occupe cinq (5) mois par année sera considéré comme régulier et sujet aux prévisions de 12.01.
b) Un poste régulier qui, à la suite de changements, se voit diminuer à moins de cinq (5) mois par année, demeurera régulier pour celui qui l'occupe, mais deviendra temporaire et sujet à l'affichage (voir clause 12.03) à la suite du départ de l'employé du poste en question.
- 12.03 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 durée.
c) Si le poste temporaire prévu à 12.03 b) dépasse cinq (5) mois, l'Employeur expliquera la raison de sa prolongation qui sera sujette à la procédure de griefs.
- 12.04 Dans le cas des affichages temporaires, en accord avec le paragraphe 12.03, les employés qui obtiendront ces postes bénéficieront du taux du poste durant la période qu'ils occuperont le poste. À la fin de leur affectation temporaire, ils retourneront à leur ancien poste et ancien taux.
- 12.05 Durant la période d'affichage, les employés intéressés feront leur demande écrite auprès du chef d'usine.

ARTICLE 12. AFFICHAGE (Suite)

- 12.06 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. Le choix de l'Employeur sera sujet à la procédure de griefs.
- 12.07 L'Employeur pourra, durant la période d'affichage, combler le poste temporaire par le candidat de son choix.
- 12.08 Le but de l'affichage est de permettre aux employés de progresser ou regresser à l'intérieur de l'usine.
- 12.09 Il est convenue entre les parties qu'au niveau des postes affectés directement à la production, une ligne de promotion est établie comme suit:

Manoeuvre	-	Empaquetage	-	(A)
Préposé	-	Réception	-	(B)
Opérateur	-	Séparateur	-	(C)
Opérateur	-	Cailleuse	-	(D)
Opérateur	-	Sécheur	-	(E)
Opérateur	-	Evaporateur	-	(F) - Chef d'équipe.

Il est entendu entre les parties que ceci ne constitue pas une garantie de l'existence des postes cités, mais bien leur position dans la ligne de promotion.

Les postes suivants ne sont pas compris dans la ligne de promotion: Préposé aux tests, préposé à la qualité, préposé à l'entretien, aide à l'entretien, mécanicien de machines fixes, receveur-expéditeur, opérateur de lift- aide expéditeur, chef d'entrepôt et chef de laboratoire. Sur les opérations B, C, D, E, F, il est convenu qu'il y aura quatre (4) employés classés (3 réguliers, 1 substitut), i.e. dont le taux de salaire horaire régulier est celui du poste où ils sont classés et qui apparaît à l'Annexe "B" des présentes.

ARTICLE 12. AFFICHAGE (Suite)

- 12.09 Un employé progresse à l'intérieur de la ligne de promotion en passant successivement de A à B, de B à C, etc...
- Sur les opérations B, C, D, E, F, l'Employeur pourra nommer un opérateur-remplaçant. Celui-ci, toutefois, contrairement aux employés classés et cités précédemment, ne recevra le taux du poste où il remplace que durant les périodes de remplacement.
- Dans l'éventualité où un poste régulier devient disponible, c'est le substitut du même poste qui obtient ledit poste de régulier, à moins qu'un employé d'un poste supérieur sur la ligne de promotion, et ayant plus d'ancienneté, désire obtenir le poste de régulier vacant. C'est ensuite, le régulier du poste qui précède et qui a le plus d'ancienneté qui prend le poste de substitut maintenant vacant et ainsi de suite. De cette façon, il n'y aurait affichage, au niveau de la ligne de promotion, que pour le poste de substitut à la réception, ou bien lorsque la ligne de promotion aurait été interrompue, faute de postulant, ou devant le désir exprimé des employés de la ligne de promotion de ne pas progresser.
- Tout employé, hors de la ligne de promotion, pourra, à l'occasion d'un affichage, entrer dans la ligne de promotion. Cependant, ceci ne pourra se faire qu'au niveau du poste de substitut à la réception ou dans le cas où la ligne de promotion est interrompue, tel que cité dans le paragraphe précédent.
- Tout employé qui opère à l'intérieur de la ligne de promotion et qui, suite à un affichage pour un poste hors de la ligne de promotion, quitte celle-ci et obtient le poste pour lequel il a postulé, ne pourra réintégrer la ligne de promotion qu'en se conformant au paragraphe qui précède.
- À noter que la période d'essai, suite à un affichage, tant pour les postes de la ligne de promotion que pour ceux hors de celle-ci, est de trente (30) jours. L'employé obtient le taux du poste pour

ARTICLE 12. AFFICHAGE (Suite)

- 12.09 le quel il a ainsi postulé et s'est qualifié, après cette période d'essai. Durant celle-ci, si l'employé désire retourner à son ancien poste, il pourra le faire. De même, si l'Employeur démontre que l'employé ne pourra accomplir le travail à l'intérieur du délai, il pourra le retourner à son ancien poste.
A noter que l'ancienneté continue de s'appliquer dans les cas de promotion et permutation, mais à l'intérieur, toutefois, des règles établies dans la présente.
- 12.10 Dans le cas d'affectation temporaire, le taux du poste s'appliquera immédiatement.
- 12.11 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 12.09, dans le cas d'affectation suite à un affichage, le taux de salaire pourra être payé avant les trente (30) jours prévus dans le cas où l'employé est déjà qualifié pour accomplir le travail au moment de son affectation.

ARTICLE 13. PERTE D'ANCIENNETE

- 13.01 Un employé perd toute ancienneté et son nom est enlevé des listes de l'Employeur:
- a) s'il quitte volontairement le service de l'Employeur;
 - b) s'il est congédié pour cause, et que ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de règlement des griefs ou par la décision du tribunal d'arbitrage;
 - c) s'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.

ARTICLE 13. PERTE D'ANCIENNETE (Suite)

- 13.01 d) s'il est mis à pied pour une période excédant trente (30) mois;
- e) s'il 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 allocation et revenu lui assure un minimum de \$400.00 par mois.
- 13.02 C'est le devoir des employés d'aviser rapidement l'Employeur de tout changement d'adresse. Tout avis envoyé par l'Employeur, par poste recommandée, à la dernière adresse connue, sera considéré comme valablement fait, et, à moins de preuve du contraire, présumé reçu le premier jour ouvrable qui suit.
- 13.03 Suivant entente préalable entre l'Employeur, le Syndicat et l'employé, celui-ci, s'il est en période de mise à pied et alors aux études à l'Institut de Technologie Agricole de St-Hyacinthe, pourra, en cas de rappel, retarder l'exercice de son droit d'ancienneté à la date d'expiration du stage d'études alors en cours. Tout employé qui l'aura remplacé entre-temps devra retourner à un autre poste, en accord avec son ancienneté, ou être mis à pied, selon le cas.

ARTICLE 14. CONGES SOCIAUX

- 14.01 Tout employé reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les cas d'absences suivants:
- à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: Cinq (5) jours ouvrables, pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
 - à 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.

ARTICLE 14. CONGES SOCIAUX (Suite)

- 14.01 - à 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.
- à l'occasion de la naissance d'un enfant ou dans le cas d'un enfant mort-né ou de l'adoption d'un enfant: Un (1) jour, à la discrétion de l'employé.
- 14.02 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 14.01, 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.
- 14.03 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, d'est pourquoi seulement les jours ouvrables réguliers sont payés.
- 14.04 A l'occasion du mariage d'un employé: Deux (2) jours ouvrables (précédant l'évènement).

ARTICLE 15. CONGES CHÔMES ET PAYES

- 15.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés:
1. Le Jour de l'An;
 2. Le Lendemain du Jour de l'An;
 3. Le Vendredi-Saint;
 4. Le 1er mai;
 5. L'Ascension;
 6. La Fête de Dollard;
 7. La Saint-Jean-Baptiste;
 8. La Confédération;
 9. La Fête du Travail;
 10. L'Action de Grâces;
 11. Le Jour de Noël;
 12. Le Lendemain du Jour de Noël.

ARTICLE 15. CONGES CHOMES ET PAGES (Suite)

- 15.02 A l'occasion de ces jours fériés, les employés recevront huit (8) heures à leur taux régulier pour chacune de ces fêtes, pourvu qu'ils aient une présence au travail durant les deux (2) semaines précédent ou les deux (2) semaines suivant immédiatement la semaine de la fête, exception faite des employés en vacances annuelles régulières ou en congé autorisé.
- 15.03 Si un tel jour férié survient un jour non ouvrable, il sera payé comme s'il était survenu un jour ouvrable, compte tenu de l'article 15.02.
- 15.04 Tout travail exécuté l'un des jours de fêtes chômés et payés mentionnés à 15.01 est rémunéré au taux horaire et demi (150%) en plus de la fête, compte tenu de 15.02.
- 15.05 Dans l'éventualité où la production est en opération un jour reconnu comme chômé et payé et que les employés affectés à la production travaillent ce jour, les employés du département de l'atelier et le receveur-expéditeur travailleront eux aussi.

ARTICLE 16. VACANCES

- 16.01 Tous les employés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable selon les états de service ci-après décrits.
- 16.02 Aux fins de calcul 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.
- 16.03 Le temps alloué en vacances sera basé sur l'ancienneté de l'employé au 30 juin de l'année en cours. Il est entendu que l'Employeur ne pourra faire travailler un employé pendant le temps qui lui est alloué pour ses vacances.

ARTICLE 16. VACANCES (Suite)

- 16.04 L'allocation des vacances sera basé sur le salaire total gagné au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente (T-4).
- Si l'employé prend ses vacances avant le mois de juillet, la durée des vacances et le pourcentage seront basés sur l'ancienneté au 30 juin de l'année précédente et si l'employé demeure à l'emploi de l'Employeur, il aura sur sa paie suivant le mois de juin de l'année en cours, un ajustement basé sur la différence entre le pourcentage dû selon le 30 juin de l'année précédente et celui du 30 juin de l'année en cours. S'il y a lieu, les changements pour la durée seront aussi effectués.
- 16.05 La période régulière pour les semaines de vacances d'été est du 1er juin au 15 septembre de chaque année. La balance du temps alloué en vacances sera prise en dehors de cette période. L'employé qui le désire peut toutefois prendre ses vacances d'été en dehors de la période prévue à cette fin.
- 16.06 Si, pour une raison ou une autre, un employé quitte le service de l'Employeur, il a droit au pourcentage prévu de ses gains, en autant qu'il ne l'a pas déjà reçu sous forme de paie de vacances.
- 16.07 Si l'un ou l'autre des jours chômés et payés énumérés à l'article 15.01 des présentes coïncide avec l'un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé sera payé à l'employé en plus de ses vacances.

ARTICLE 16 VACANCES (Suite)

- 16.08 Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année, sauf s'il y a entente écrite et préalable du contraire.
- 16.09 Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté, après 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. Durant la période du 25 avril au 25 mai, l'Employeur affichera la liste des employés ayant droit à des vacances en y indiquant le temps alloué ainsi que le pourcentage. Durant cette période, les employés feront leur choix de vacances d'été et le transmettront à l'Employeur. Le 1er juin la liste de vacances ainsi déterminées sera affichée par l'Employeur en la place habituelle et les employés qui n'auront pas choisi leurs vacances avant que la liste ne soit affichée, perdront leur priorité de choix selon l'ancienneté pour cette période et ne pourront déplacer les employés ayant déjà choisi.
- A noter cependant, que cette liste présupposera que tous les employés visés seront encore au service de l'Employeur le 30 juin suivant et que les contraintes établies à l'article 16.04 sont applicables.
- 16.10 La rémunération des vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances. Un feuillet explicatif sera joint à la paie de vacances de l'employé.

ARTICLE 16. VACANCES (Suite)

16.11 La durée des vacances et le montant alloué pour celles-ci seront déterminés chaque année, en accord avec la procédure qui suit, sujet à 16.03, 16.04 et 16.09.

- a) Moins d'un (1) an d'ancienneté:
4% - Un (1) jour par mois complet de service
(Maximum deux (2) semaines). (Le choix de ce groupe se fera après ceux qui suivent.)
 - 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.
 - e) Plus de sept (7) ans, mais moins de onze (11) ans:
6½% - Trois (3) semaines.
 - f) Plus de onze (11) ans, mais moins de quinze (15) ans:
7% - Trois (3) semaines.
 - g) Plus de quinze (15) ans, mais moins de vingt (20) ans:
8% - Quatre (4) semaines.
 - h) Plus de vingt (20) ans:
9% - Quatre (4) semaines.
-
-

ARTICLE 16. VACANCES (Suite)

16.12 En autant que les exigences de la production le permettront, ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines, peuvent être prises consécutivement entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année, l'employé étant libre de les prendre séparément. Pour les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines, celles-ci (la troisième et la quatrième) seront prises après entente entre l'Employeur et l'employé, en-dehors de la période prévue à 16.05.

ARTICLE 17. SECURITE ET SANTE

17.01 L'Employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail; entre autres, il rendra l'équipement de premiers soins accessible à tous les employés de tous les départements en tout temps et à toute heure.

17.02 Pour ce qui est des moyens de protection, des vêtements spéciaux ou autres appareils nécessaires seront fournis, pour satisfaire les exigences sanitaires et comme moyens préventifs d'accident:

- a) Les bottes dans les départements suivants:
réception, caillage, évaporateur et séchoir, seront fournies par l'Employeur. Lorsqu'usée toute paire de bottes sera rapportée pour en obtenir une neuve.
- b) les gants pour la manipulation des acides;
- c) une paire de pantalons en caoutchouc pour les préposés aux caillieuses;
- d) un habit de caoutchouc spécial pour tout employé lorsqu'il manipule de l'acide.

17.03 Le chauffage, la ventilation et les installations sanitaires répondront aux exigences légales.

ARTICLE 17. SECURITE ET SANTE (Suite)

- 17.04 Le Syndicat convient de collaborer avec l'Employeur en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 17.05 Les employés qui reçoivent instruction de se rapporter 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 ainsi perdu au cours du jour où ils sont blessés.

ARTICLE 18. SECURITE SOCIALE

- 18.01 L'Employeur et les employés continueront à défrayer, sur une base de cinquante pourcent (50%) - cinquante pourcent (50%), le coût de la prime de l'assurance-groupe pour les bénéficiaires actuellement couverts.
- 18.02 Le choix de l'assureur est fait par le Syndicat qui est détenteur de la police maîtresse. Le Syndicat remettra copie officielle de ladite police maîtresse à l'Employeur.
- 18.03 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.
- 18.04 En cas de mise à pied temporaire, l'employé peut conserver tous ses bénéfices sauf l'assurance-salaire, et ce, pour une période maximum de trente (30) mois.
- La contribution de l'Employeur reste inchangée tandis que celle de l'employé est diminuée du coût de la prime de l'assurance-salaire et devient payable par l'Employeur et remboursable par l'employé lors de son retour au travail.
- Dans le cas du refus de l'employé de reprendre son travail lors d'un rappel et de le conserver un minimum de trente (30) jours, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur la totalité des primes payées par celui-ci pour cet employé durant sa mise à pied.

ARTICLE 18. SECURITE SOCIALE (Suite)

- 18.04 L'employé touché par les paragraphes précédents doit, dans l'éventualité où il devient couvert par une autre assurance, aviser immédiatement le Syndicat et l'Employeur.
- 18.05 Lors d'une invalidité il y a exonération des primes pour une période maximum de trente (30) mois. Cependant, la prime est payable intégralement pour le mois où débute ladite invalidité, mais n'est pas payable pour le mois où elle se termine à moins qu'elle n'ait duré moins de sept (7) jours consécutifs ou commencé et fini durant le même mois.
- 18.06 L'Employeur est responsable de la prime mensuelle à la Compagnie d'assurance ainsi que de la clause d'exonération de prime et de la clause reliée à une mise à pied.
- 18.07 Lors de l'enregistrement du plan d'assurance-collective auprès de la Commission d'Assurance-Chômage, la réduction du taux payable par l'Employeur devra être remise en entier à l'employé soit sous forme de réduction à sa participation au plan d'assurance-collective ou sous forme de bénéfices additionnels dans le plan d'assurance.

ARTICLE 19. PERIODE DE REPOS

- 19.01 L'Employeur accorde à tous les employés une période de repos de dix (10) minutes respectives, l'avant-midi et l'après-midi. Les employés qui travaillent sur des quarts en rotation ont droit à des périodes de repos équivalentes.
- 19.02 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.

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 des Accidents du Travail ou de l'Assurance-collective, en accord avec les conditions établies dans cet article.
- 20.02 Un employé qui, au 30 juin, a moins d'un (1) an de services accumulés bénéficiera, pour l'année en cours, d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable par mois complet de travail en congé maladie, payée selon l'article 20.06. (Maximum cinq (5) jours).
- 20.03 Un employé qui, au 30 juin, a plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans, bénéficiera, pour l'année en cours, de cinq (5) jours ouvrables en congé maladie payés selon l'article 20.06.
- 20.04 Un employé qui, au 30 juin, a plus de trois (3) ans, mais moins de sept (7) ans, bénéficiera, pour l'année en cours, de dix (10) jours ouvrables en congé maladie, payés selon l'article 20.06.
- 20.05 Un employé qui, au 30 juin, a plus de sept (7) ans et plus de services accumulés, bénéficiera pour l'année en cours de quinze (15) jours ouvrables en congé maladie payés selon l'article 20.06.
- 20.06 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions établies aux clauses .01, .02, .03, .04, .05 du présent article, l'Employeur paiera le salaire régulier quotidien à partir de la première (1^{ière}) journée de maladie. Il est entendu, cependant, qu'au moment où l'assurance-collective ou la Commission des Accidents du Travail commence à payer

ARTICLE 20. CONGES MALADIE (Suite)

- 20.06 des prestations-salaires, l'Employeur ne s'engage à payer que la différence. Ceci s'applique également pour les employés non assurés qui, pour les besoins de règlementation, sont considérés comme assurés.
Pour plus de quinze (15) jours ouvrables, il n'y a plus de compensation de la part de l'Employeur.
- 20.07 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 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 journées maladie pour l'année qui prend fin, se verra octroyé soixante pourcent (60%) desdites journées maladie sous forme de boni qui sera ajouté à sa paie de vacances qui vient, ou à la demande de celui-ci. 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 congé 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 (3ième) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3ième) 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 précédent ce retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.

ARTICLE 21. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement. Les jours de travail sont répartis de la façon suivante: Minuit (0.0 heure) à huit (8) heures, huit (8) heures à seize (16) heures et seize (16) heures à minuit (0,0 heure).
- 21.02 À moins d'avoir été avisé ou informé du contraire, soit directement ou indirectement, tout employé qui se présente au travail au début de ses heures régulières de travail sera assuré de huit (8) heures de travail ou de huit (8) heures de paie au taux prévu par cette convention.
- 21.03 Pour la durée de la convention, dans le cas des mécaniciens de machines fixes, la semaine de travail est celle définie à l'annexe "A" des présentes.
- 21.04 Durant la période qui s'étend entre le 1er lundi de mai et les vingt-deux (22) semaines qui suivent la semaine de travail pour les employés impliqués sur une production continue sera celle définie par le Syndicat parmi celles à l'annexe "A".
Ces cédules de travail prévoiront une opération continue de sept (7) jours par semaine.
- 21.05 Dans le cas des opérations actuelles, de la même manière que par le passé, les employés auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à leur disposition, sans perte de salaire, pour prendre leur repas sur les lieux de travail, et ce, à l'année.
- 21.06 L'Employeur pourra, si les besoins de la production l'exigent, et en accord avec le Syndicat, établir des cédules de travail différentes de celles apparaissant à l'annexe "A" ou prolonger la période prévue à 21.04.

ARTICLE 22. SURTEMPS

- 22.01 Tout travail exécuté en plus des huit (8) heures régulières de travail par jour ou tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux de salaire et demi (150%).
- 22.02 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de salaire double (200%).
- 22.03 Considérant que le travail effectué le samedi et le dimanche est rémunéré respectivement à 150% et 200% du salaire horaire en tout temps de l'année, il est entendu que tout travail exécuté une journée de conté sur semaine sera rémunérée à taux régulier, et ce, pour tous les employés.
- 22.04 Tout employé rappelé au travail après avoir quitté les lieux recevra au moins trois (3) heures de paie au taux de temps et demi (150%). (3 heures ou plus le dimanche: Temps double (200%).
- 22.05 Le surtemps hors cédule (voir annexe "A") sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés capables d'exécuter le travail exigé, et ce, sur base volontaire.

ARTICLE 23. PRIMES

- 23.01 Tous les employés qui font partie d'équipes rotatives reçoivent en plus de leur salaire horaire régulier, une prime de vingt-cinq cents (.25¢) l'heure pour le travail exécuté de seize (16) heures à huit (8) heures. (4.00 heures P.M. à 8.00 heures A.M.).
- Cependant, si en raison de circonstances exceptionnelles, un employé sur équipe rotative doit commencer avant les heures prévues normalement, il aura quant même droit à sa prime d'équipe.
- La prime d'équipe s'applique également pour les heures travaillées entre seize (16) heures et huit (8) heures les samedis et/ou les dimanches. Elles demeurent, toutefois, fixes à raison de vingt-cinq cents (.25¢) l'heure, même si le travail exécuté est rémunéré à temps double (200%) ou temps et demi (150%).

ARTICLE 23. PRIMES (Suite)

- 23.02 Sauf pour les emballeurs et les manoeuvres-journaliers, une prime de cinq cents (.05¢) l'heure sera payée, pour chaque heure travaillée pour tout employé qui:
- a) a ou atteindra, au cours de cette convention, trois (3) ans d'ancienneté.
 - b) est détenteur de l'un ou l'autre des diplômes ou certificats suivants de l'Institut de Technologie Agricole ou de l'Ecole de Laiterie de St-Hyacinthe:
 - expert-essayeur de lait
 - cours sur les laits concentréset travaille dans l'une ou l'autre des fonctions suivantes:
 - opérateur de séparateur
 - préposé à la réception
 - opérateur d'évaporateur
 - opérateur de séchoir
 - préposé aux tests
 - préposé à la qualité.
- 23.03 La prime prévue à l'article 23.02 est cumulative et est considérée comme faisant partie du taux régulier.

ARTICLE 24. PAIEMENT DU SALAIRE

- 24.01 Tous les employés régis par la présente convention sont payés chaque semaine, le jeudi après-midi sauf lorsqu'il y aura un ou des congés chômés et payés pour les employés du bureau chef. Dans ces cas, selon les circonstances, les employés seront payés le mercredi ou le vendredi.
- 24.02 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chacun:
- Les nom et prénom de l'employé;
 - la date et la période de paie;

ARTICLE 24. PAIEMENT DU SALAIRE (Suite)

- 24.02 - le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- les déductions faites;
- le montant net.

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 "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 26. DROITS ACQUIS

26.01 Tout droit qui existait au moment de la signature de cette convention et qui s'appliquait à l'ensemble des employés et qui n'a pas été changé ou modifié par la présente demeurera en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE 27. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 L'Employeur devra prévenir 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 fonctions.

L'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications, ou transformations ou d'être affecté à des postes équivalents, sans perte de salaire.

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

ARTICLE 27. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (Suite)

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 équivalent, l'employé aura alors le droit de déplacer tout employé ayant moins d'ancienneté que lui, le tout en conformité avec la clause d'ancienneté (son taux restera gelé - taux préférentiel).

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 lui faire connaître 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 par été respectée.

Méthode de dédommagement:

Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitée et pour lesquelles le salarié a été remercié suite à la fermeture totale ou partielle, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire régulier.

ARTICLE 28. ANNEXES

28.01 Toutes les annexes à la présente convention font partie intégrante de celle-ci.

ARTICLE 29. RETROACTIVITE

29.01 Les taux de salaires et bénéfiques de la présente convention, à moins d'entente au contraire, sont applicables à partir du 27 octobre 1978.

ARTICLE 30. DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention entre en vigueur le 27 octobre 1978 et le demeurera pour une période de deux (2) ans. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention 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, laquelle aura un effet rétroactif à la date de terminaison de la présente convention collective. Durant cette période, les parties ne renoncent pas à leurs droits prévus au Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 2 ième jour du mois de Fevrier 19 79.

POUR LA COOPERATIVE:

Michel Lemire
Michel Lemire, Président

Raynald Giroux
Raynald Giroux, Dir. Général

Mario Campbell
Mario Campbell, Dir. Rel de Travail

Francis Dumont-Frenette
Francis Dumont-Frenette, Gér d'usine

POUR LE SYNDICAT:

Bruno Desautels
Bruno Desautels, Président

Robert Bolvin
Robert Bolvin, Vice-Président

Gilbert Bastien
Gilbert Bastien, Sec-Trésorier

Luc Trahan
Luc Trahan, Sec-Archiviste

Guy Dupuis
Guy Dupuis, Représentant C.T.C.

MECANICIENS DE MACHINES FIXES & OPERATIONS CONTINUES

Cédule #1

3 semaines de 40 heures

1 semaine de 48 heures

Semaine:	1un.	mar.	mer.	jeu.	ven.	sam.	dim.	Heures
1	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	<u>(8-4)</u>	congé	40 + 8
	0-8	0-8	0-8	0-8	congé	congé	8-4	40
	4-12	4-12	congé	congé	0-8	0-8	0-8	40
	congé	congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	40
2	congé	congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	40
	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	<u>(8-4)</u>	congé	40 + 8
	0-8	0-8	0-8	0-8	congé	congé	8-4	40
	4-12	4-12	congé	congé	0-8	0-8	0-8	40
3	4-12	4-12	congé	congé	0-8	0-8	0-8	40
	congé	congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	40
	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	<u>(8-4)</u>	congé	40 + 8
	0-8	0-8	0-8	0-8	congé	congé	8-4	40
4	0-8	0-8	0-8	0-8	congé	congé	8-4	40
	4-12	4-12	congé	congé	0-8	0-8	0-8	40
	congé	congé	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	40
	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	<u>(8-4)</u>	congé	40 + 8

ANNEXE " A "

Cédule #2

7 jours par semaine sur 3 équipes.

5 employés en rotation sur cinq semaines.

	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D	L M M J V S D
12-8	A A A A A	B B B B B	C C C C C	D D D D D	E E E E ^o E
8-4	D D D D D	E E E E E	A A A A A	B B B B B	C C C C C
4-12	B B B B B	C C C C C	D D D D D	E E E E E	A A A A A
Minuit à midi			A A	B B	C C
Midi à minuit			D D	E E	A A

Jours de congés

	A A	A A A A A	A A	A A A A A	A A
	B B		B B	B B B B B	B B
	C C C C C		C C	C C C C C	C C
	D D	D D D D D	D D	D D	D D D D D
	E E E E E	E E	E E E E E	E E	E E

ECHELLE ET TAUX DE SALAIRES

OCCUPATION	26/10/78	27/10/78	INDEXATIONS				27/10/79	INDEXATIONS				
		Aug Gén incl .05¢ aut par C.L.I. 75¢	1979	janv	juil	avril	oct	Aug Gén .20¢	1980	janv	juil	avril
Manoeuvre - journalier	5.35	6.10										
Emballeur	5.35	6.10										
Préposé réception	5.55	6.30										
Opérateur	5.70	6.45										
Aide - Entretien	5.70	6.45										
Chef Laboratoire	6.00	6.75										
Préposé au laboratoire	5.85	6.60										
Préposé Entretien	6.00	6.75										
Méc Machines Fixes Responsable	6.00	6.75										
3ième classe	5.85	6.60										
4ième classe	5.70	6.45										
Recv - Expéditeur	5.85	6.60										
Opérateur Lift	5.70	6.45										
Chef d'équipe - Opér Evaporateur	6.00	6.75										

N.B. 1) La prime prévue à 23.02 n'est pas incluse et doit donc être ajoutée.

2) Durant la période de probation prévue à l'article 11.02, les taux ci-haut mentionnés sont réduits de dix cents (.10¢) l'heure.

ANNEXE " C "

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

Les taux de salaire 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 au 30 juin 1975.
- c) À 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 premier 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 182.4: écart trimestriel de 4.4
ou, pour fins de calcul uniquement, 4.0 points.