

DÉPÔT

01058-7

Dépôt N°:

8	2	0	9	1	5	5
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances → M-466-03
Date	Signature Réception	Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-09 82-09-15	82-09-09 85-07-31 220

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des employés de la Coopérative Fédérée de Québec Mariville Mariville, (Rouville) JOL 1J0	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Fédérée de Québec Mariville Cté Rouville, Qué JOL 1J0

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau

Région → 06-02	Activité → 1011 (5)	Affiliation → 9
-----------------------	----------------------------	------------------------

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

**Centrale des Syndicats
Démocratiques**
Att.: M. J.-Paul Brousseau
1259 rue Berri, suite 600
Montréal, Qué
H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Purrette David</i>	Date 82-09-27

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

RECHERCHE

* * * * *

4666-03

'82 SEP 15 16 17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE :

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville
Comté Rouville

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET :

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA COOPÉRATIVE
FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville
Comté Rouville

Ci-après appelé "Le Syndicat"

1982 - 1985

* * * * *

ANNEXE "B"

TAUX D'EMBAUCHAGE

- | | |
|---|---|
| a) À l'embauchage du salarié: | Taux régulier, moins
\$0.40 l'heure; |
| b) À compter du vendredi de la
13 ^{ème} semaine de travail: | Taux régulier, moins
\$0.30 l'heure; |
| c) À compter du vendredi de la
26 ^{ème} semaine de travail: | Taux régulier, moins
\$0.20 l'heure; |
| d) À compter du vendredi de la
39 ^{ème} semaine de travail: | Taux régulier. |

SALAIRES

Effectif à la date de signature de la présente convention, les taux de salaires des salariés qui ont atteint le taux régulier en conformité avec l'échelle d'embauchage qui précède, seront les suivants:

Date de la signature:	\$9.00
28 janvier 1983:	9.20
29 juillet 1983:	9.50
3 février 1984:	9.70
3 août 1984:	10.00
1 ^{er} février 1985:	10.25

RÉTROACTIVITÉ

Tous les salariés sur la liste de paie à la date de signature de la présente convention recevront pour chaque heure payée, au cours de la période du 30 juillet 1982 à la date de l'ajustement du taux horaire, \$1.06 l'heure.

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	JURIDICTION	1
2	BUT DE LA CONVENTION	1
3	INTERPRÉTATION	1
4	RECONNAISSANCE	1
5	DROITS DE LA DIRECTION	2
6	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
7	REPRÉSENTATION	3
8	DÉLÉGUÉ DU SYNDICAT	3
9	AFFICHAGE D'AVIS	3
10	COMITÉ DE RELATIONS OUVRIÈRES	3
11	PROCÉDURE DE GRIEFS	4
12	TAUX MINIMA DE SALAIRES	7
13	ANCIENNETÉ	7
14	PRINCIPE GÉNÉRAL (ANCIENNETÉ)	9
15	BIEN-ÊTRE, SANTÉ, HYGIÈNE	11
16	MESURES DISCIPLINAIRES	12
17	PAIE	13
18	ASSURANCE-GROUPE	13
19	PÉRIODE DE REPOS	14
20	GARANTIE URGENCE	14
21	VACANCES PAYÉES	14
22	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	17
23	PRIME DE NUIT	18
24	CONGÉS SOCIAUX	18
25	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE	19
26	SEMAINE DE TRAVAIL	20
27	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
28	CONGÉ DE MATERNITÉ	22
29	AUTRES CONDITIONS	22
30	SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	23
31	ANNEXES	23
32	DURÉE DE LA CONVENTION ANNEXES "A", "B", "C" MÉMOIRES D'ENTENTE I, II, III, IV, V, VI	23

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail, ci-après appelée convention, s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de travail, le 7 mars 1968, en faveur du Syndicat.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 L'Employeur et le Syndicat déclarent que c'est leur intention sincère de coopérer de manière à assurer le respect des dispositions de cette convention, le respect de la personne humaine et de promouvoir les intérêts réciproques des parties.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de la clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera considérée comme non-existante.
- 3.02 Aux fins de la présente convention le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et les conditions de travail.
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des employés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

- 4.03 Les parties contractantes conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou contre-grève et de plus les salariés ne devront pas faire un ralentissement de travail pour appuyer une revendication ou un grief des salariés affectés par la présente convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sujet aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.

ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié, à la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat.
- 6.03 L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur remet ainsi l'argent perçu dans la semaine qui suit le prélèvement, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux. Le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tout nouveau salarié doivent apparaître sur la liste ci-haut mentionnée, en conformité avec l'alinéa 6.02.
- 6.04 Pour les fins d'application des dispositions des alinéas 6.01, 6.02 et 6.03, l'Employeur doit faire signer par le salarié, lors de son embauchage, la formule d'adhésion syndicale apparaissant à l'annexe "A" des présentes et en transmettre une copie au secrétaire du Syndicat, en conformité avec l'alinéa 6.02.

- 6.05 L'Employeur, sur demande écrite du Syndicat, retient sur la première paie qui suit cette demande, le montant exigé pour les frais d'initiation. Le Syndicat informe l'Employeur dans les trente (30) jours qui précèdent, des montants d'initiation et des cotisations syndicales ainsi que de tout changement de ceux-ci. En même temps, une copie de la résolution passée par l'assemblée générale devra être remise à l'Employeur.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION

- 7.01 Si le syndicat requiert les services d'un agent d'affaires ou conseiller syndical, l'Employeur s'engage à reconnaître cet agent ou conseiller syndical et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les négociations et le règlement des griefs.
- 7.02 Lors de rencontres avec les représentants de l'Employeur, l'agent d'affaires ou conseiller syndical, pourra être accompagné d'un ou de conseillers syndicaux.

ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉ DU SYNDICAT

- 8.01 Les délégués ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de l'usine sans rémunération pour la perte de temps, pour accomplir des fonctions syndicales. Ceux-ci doivent en aviser l'Employeur quelques jours, à l'avance si possible, de manière à ce que leur contremaître en soit avisé.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS

- 9.01 Les avis du Syndicat seront affichés sur le tableau fourni par l'Employeur près du poinçon. Ce tableau servira exclusivement à l'affichage des avis du Syndicat. Une copie de ces avis sera remise à l'Employeur.

ARTICLE 10 - COMITÉ DE RELATIONS OUVRIÈRES

- 10.01 Un comité de relations ouvrières sera formé dans les quinze (15) jours qui suivent

la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ce comité se composera d'au moins six (6) membres, avec représentation à nombre égal pour l'Employeur et le Syndicat.

- 10.02 Le comité a pour but l'étude de toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses salariés.
- 10.03 Les réunions des membres du comité de relations ouvrières auront lieu durant les heures de travail, à un moment fixé par l'Employeur. Les membres du comité et les salariés convoqués ne subiront aucune perte de traitement pour les heures qu'ils auraient effectivement travaillées dans l'entreprise comme s'il n'y avait pas eu de réunion.
- 10.04 En sus des membres ci-dessus mentionnés et élus par le Syndicat tout agent d'affaires ou conseiller syndical, dûment autorisé par le Syndicat, aura droit de faire partie du comité et de prendre part à toute réunion qui peut être tenue dans le but de discuter et de régler les questions plus haut mentionnées.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 11.01 Pour l'étude et le règlement de tout grief: l'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir la procédure ci-après.
- 11.02 Le ou les salariés collectivement ou le Syndicat, en cas d'empêchement pour le ou les salariés d'agir, ayant un grief, pourra ou pourront le soumettre par écrit à leur contremaître ou son remplaçant dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour où le grief a pris naissance ou dans les dix (10) jours de la connaissance des faits par le ou les salariés. La décision du contremaître ou son remplaçant devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

- 11.03 Si la décision du contremaître ou son remplaçant n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le ou les salariés n'accepte ou n'acceptent pas, il pourra ou ils pourront le soumettre par écrit au surintendant de l'établissement ou son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 11.04 Si la décision du surintendant ou son remplaçant n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables ou si le ou les salariés n'acceptent pas, il pourra ou pourront dans les trente (30) jours, recourir à l'arbitrage.
- 11.05 Dans les délais prévus à l'article précédent, les parties se réunissent afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Advenant qu'il n'y ait pas accord, la partie soumettant le grief à l'arbitrage demandera la nomination d'un arbitre conformément aux dispositions prévues au Code du travail.
- 11.06 Les délais prévus à chacune des étapes ci-haut mentionnées peuvent être prolongés après entente entre les parties.
- 11.07 Il est entendu que, si un salarié a un grief, il devra en attendant l'enquête et le règlement, accomplir son travail de façon normale. La même chose s'applique pour un groupe de salariés qui pourraient soumettre un grief.
- 11.08 Pouvoirs de l'arbitre
1. L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer, soit d'annuler la décision de l'Employeur qui pourrait être une violation aux dispositions de la convention.
 2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le droit de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur;

b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Tout salaire reçu par le salarié pour la période de la mesure disciplinaire doit être déduit;

c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.09 Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

11.10 Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour le temps requis pour son témoignage.

11.11 1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les trente (30) jours.

3. Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est

rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

11.12 Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 - TAUX MINIMA DE SALAIRES

12.01 Les taux minima de salaires en vigueur sont prévus à l'annexe "B" des présentes.

12.02 Les taux de salaires établis à la date de signature de la présente convention ne pourront être diminués durant la durée de la présente convention.

12.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur crée de nouvelles tâches, après une période de trente (30) jours d'essai, les représentants des deux (2) parties se rencontreront pour discuter des taux de salaire à être payés aux salariés qui seront affectés à ces nouvelles tâches. S'il n'y a pas entente le tout pourra être soumis à la procédure de grief, prévue au paragraphe 11.04.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 L'ancienneté d'usine d'un salarié signifie la durée de son service continu pour le compte de l'Employeur.

13.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours ouvrables cumulatifs travaillés au service de l'Employeur. À la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un salarié comptera à partir de sa dernière date d'embauchage.

13.03 Un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai n'a aucun recours en vertu de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, ainsi qu'aux

heures de travail.

13.04

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui y sont rattachés lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) il s'absente de son travail pour cause de maladie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- e) il s'absente de son travail pour cause d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- f) il s'absente de son travail pour cause d'accident de travail pour une période de plus de trente (30) mois;
- g) lorsqu'il s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans au préalable en avoir avisé son Employeur à moins qu'il puisse fournir une raison valable;
- h) lorsqu'ayant été mis à pied, il néglige de reprendre son travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail par l'Employeur, soit par les moyens de communication ordinaires connus ou par lettre recommandée postée à sa dernière adresse connue, à moins qu'il n'en soit empêché par force majeure.

13.05

Un salarié promu à une position exclue de l'unité de négociation, peut revenir à sa fonction sans perte d'ancienneté dans les six (6) mois, après six (6) mois il perd son ancienneté. S'il revient, il doit payer l'arrérage de ses cotisations syndicales.

13.06 L'Employeur avise le Syndicat la semaine suivant l'événement de l'embauchage de nouveaux salariés, en mentionnant le nom, la date de naissance, l'adresse, le numéro de téléphone et le taux de salaire. L'Employeur avise dans les mêmes délais le Syndicat, des départs en mentionnant le nom de ces salariés.

Au plus tard, dans le mois suivant la signature de la présente convention et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur fournira au Syndicat une liste de tous les salariés à son emploi, en y spécifiant toutes les informations prévues au présent paragraphe.

13.07 L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié dès qu'il atteint l'âge de la retraite en vertu du plan fédéral de pension de vieillesse. Un avis de trois (3) mois devra être donné par l'Employeur dans chaque cas.

ARTICLE 14 - PRINCIPE GÉNÉRAL (ANCIENNETÉ)

14.01 Dans les cas de promotion, de rétrogradation, de transfert temporaire de plus d'une journée ou de transferts permanents à la suite de l'abolition de postes, la préférence est d'abord accordée aux salariés affectés par les transferts, qui possèdent le plus d'ancienneté et qui rencontrent les exigences normales de la fonction.

14.02 Dans les cas de transferts à caractère permanent, à la suite d'un poste devenu vacant, l'Employeur accorde au salarié ayant le plus d'ancienneté et qui en a manifesté le désir, le poste vacant pourvu qu'il possède les aptitudes et les qualifications pour accomplir la tâche dans un délai raisonnable. L'Employeur affiche un avis à cet effet, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention. Les salariés désireux d'accomplir une autre tâche, devront signer la formule mise à leur disposition au bureau du surintendant. Cette formule devra être

renouvelée à tous les six (6) mois.

- 14.03 Dans le cas de la création d'un nouveau poste, ainsi que dans le cas du remplacement d'un salarié dont l'emploi prend fin de façon définitive, un avis sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, feront parvenir leur application par écrit, à l'Employeur, avec copie au Syndicat et ce, dans le délai ci-haut mentionné. Le titulaire de l'occupation sera choisi parmi les signataires qui rencontrent les exigences normales de la fonction, dans l'ordre de leur ancienneté.
- 14.04 Dans les cas de mise à pied, l'Employeur procède par ordre inverse d'ancienneté d'usine pourvu que les salariés qui demeurent à l'emploi rencontrent les exigences normales de la tâche. Dans les cas de rappel au travail, l'Employeur procède par ordre inverse des mises à pied pourvu que les salariés rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 14.05 Dans les cas de mise à pied temporaire, les salariés ne seront pas remplacés par des salariés ayant plus d'ancienneté lorsque le temps qui reste à travailler dans une journée est de deux (2) heures ou moins.
- 14.06 Un salarié qui est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident, doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail, s'il peut remplir avec un rendement normal les exigences de l'occupation, sous réserve des dispositions de l'article 13 qui précède.
- 14.07 Tout salarié déplacé temporairement à la demande de l'Employeur à une autre fonction, recevra le boni rattaché à cette fonction s'il y a lieu, en autant que le salarié soit déplacé pour au moins une demi-journée ou plus.

ARTICLE 15 - BIEN-ÊTRE, SANTÉ, HYGIÈNE

- 15.01 L'Employeur convient de maintenir et d'améliorer, si possible, les conditions physiques de travail à l'usine, de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être, santé, hygiène et sécurité pour les salariés de l'unité de négociation.
- 15.02 Si le Syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail peut être améliorée, il peut soumettre une requête écrite à cet effet à l'Employeur. Ce dernier répondra par écrit au Syndicat dans le plus bref délai possible.
- 15.03
- a) Lorsqu'un salarié est requis d'aller travailler dans les chambres froides, si tel salarié a les sangs réchauffés ou qu'il est en sueur, l'Employeur doit lui permettre de se tempérer et de s'habiller en conséquence.
 - b) L'Employeur continuera sa pratique actuelle pour la durée de la présente convention, soit de fournir aux salariés les outils et vêtements de travail nécessaires ainsi que de faire laver et nettoyer les pièces vestimentaires fournies à ses frais et au besoin et plus particulièrement les gants au département de la réception. Dans la mesure de possible, les vêtements seront à la pointure du salarié.
 - c) L'Employeur fournit aux salariés affectés aux chambres froides (tunnel de congélation et entrepôt 0°F (-13°C)) des parkas, des gants et des chaussures appropriées tel que précisé dans le mémoire d'entente à cet effet et annexé aux présentes.
 - d) L'Employeur fournit également des chaussures appropriées aux salariés affectés aux chambres réfrigérées (qui sont généralement à une température de 32°F et 45°F), tel que précisé dans le mémoire d'entente à cet effet et anne-

xé aux présentes.

- 15.04 L'Employeur mettra à la disposition des salariés un service de premiers soins pour traiter les salariés lorsque nécessaire.
- 15.05 a) Les parties conviennent que le comité de santé et sécurité composé de deux (2) représentants de chacune des parties se réuniront une (1) fois par mois afin de faire les recommandations qui s'imposent pour améliorer la qualité de vie, la santé et la sécurité au travail.
- b) Avant la rencontre mensuelle prévue au paragraphe a) ci-devant, deux (2) membres du comité soit un représentant de chaque partie font une visite de sécurité de l'usine ou d'une partie de l'usine. Un rapport écrit de cette visite est remis aux autres membres du comité à la réunion mensuelle.
- 15.06 Un salarié qui se blesse à l'usine ou dans l'exercice de ses fonctions, ne subit aucune perte de salaire pour le travail perdu le jour de l'accident. De plus, l'Employeur fournit, à ses frais, le transport aller-retour à l'hôpital ou chez un médecin selon le cas.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 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 une (1) fois verbalement au bureau des contremaîtres, et une fois par écrit et avec copie au Syndicat. Une réprimande écrite qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- 16.02 Il est convenu que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, suivant la gravité ou la fréquence de l'offense repro-

chée dont la preuve lui incombe, et le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire pourra se prévaloir de la procédure de griefs.

- 16.03 L'Employeur qui réprimande un salarié verbalement doit le faire discrètement.
- 16.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause, est sujette à la procédure des griefs et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de griefs sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension ou congédiement.
- 16.05 Si un salarié signe un document l'informant d'une mesure disciplinaire le concernant, il le fait uniquement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

ARTICLE 17 - PAIE

- 17.01 Le salaire est payable à toutes les semaines, le jeudi matin. Si le jour de la paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent.
- 17.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:
1. le nom du salarié;
 2. la date de la période de paie;
 3. le nombre d'heures régulières et supplémentaires travaillées;
 4. le taux horaire;
 5. le montant net de la paie.

ARTICLE 18 - ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 Le régime d'assurance-groupe présentement en vigueur sera maintenu pour la durée de la présente convention. Un résumé des bénéfices apparaît au mémoire d'entente ci-annexé et qui fait partie intégrante de la présente convention. La totalité des pri-

mes sera défrayée 50% par le salarié et 50% par l'Employeur.

- 18.02 Tous les salariés assujettis à la présente convention, devront adhérer au plan d'assurance-groupe, dans les délais déjà prévus.

ARTICLE 19 - PÉRIODE DE REPOS

- 19.01 L'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et une autre période de repos de quinze (15) minutes, l'après-midi. Ces périodes de repos sont acquises au salarié à compter du dernier quart d'heure de la première moitié de chaque demi-journée de travail.
- 19.02 L'Employeur convient d'accorder au salarié requis de travailler en temps supplémentaire après sa journée régulière de travail, une période de repos de quinze (15) minutes par deux (2) heures de temps supplémentaire travaillées à l'exclusion des périodes de repos.

ARTICLE 20 - GARANTIE URGENCE

- 20.01 Un salarié ayant quitté son travail et rappelé par l'Employeur pour une raison urgente, sera rémunéré au taux régulier et il aura droit à un minimum de paie de trois (3) heures.
- 20.02 Tout salarié qui se rapporte au travail à ses heures régulières et telles que cédulées, sans avoir au préalable été avisé de ne pas se présenter, aura droit à un minimum de trois (3) heures payées à son taux régulier sauf s'il s'agit d'un cas de force imprévisible de la nature.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES

- 21.01 Les salariés régis par la présente convention auront droit chaque année à des vacances payées comme suit:
- a) Les salariés ayant moins d'une année

de service au 30 avril de chaque année, auront droit à une (1) journée de vacances par mois de service, payable au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année, avec un maximum de dix (10) jours.

- b) Les salariés ayant une (1) année de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à deux (2) semaines de vacances payables au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année.
- c) Les salariés ayant cinq (5) années de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de vacances payables au taux de six pour cent (6%) du salaire total gagné durant l'année.
- d) Les salariés ayant dix (10) années de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de vacances payables au taux de huit pour cent (8%) du salaire total gagné durant l'année.
- e) Les salariés ayant vingt (20) années de service continu au 30 avril de chaque année, auront droit à cinq (5) semaines de vacances payables au taux de dix pour cent (10%) du salaire total gagné durant l'année.
- f) Lors de la cessation d'emploi, un salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions des alinéas, a, b, c, d, e, qui précèdent.

21.02

La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée sur le salaire gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article 21.

- 21.03 Les deux (2) premières semaines de vacances seront consécutives à moins d'une entente contraire par écrit, entre l'Employeur et le ou les salariés et seront accordées suivant l'ordre d'ancienneté. La liste des vacances sera affichée au plus tard, le 15 mai de chaque année. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat. Toutefois, si l'Employeur décide de fermer ses portes à l'occasion de vacances, il devra le faire entre la période du 1^{er} juillet au 30 août.
- 21.04 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 21.05 a) Sous réserve du paragraphe 21.03 qui précède, il sera loisible aux salariés de prendre leurs vacances entre la période du 15 mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.
- b) Les vacances seront soumises aux exigences des opérations, cependant l'Employeur fera un effort pour accorder les vacances au moment requis par le salarié, et le choix est accordé aux salariés ayant le plus d'ancienneté dans chaque département.
- 21.06 Sauf dans le cas d'un consentement mutuel, par écrit, de la part de l'Employeur et du salarié concerné, tout salarié doit prendre ses vacances au cours de l'année où ces dernières sont dues. S'il y a entente à l'effet que les vacances sont reportées à la prochaine année, le secrétaire du Syndicat doit recevoir copie de l'entente convenue.
- 21.07 Si l'un ou l'autre des jours chômés et payés désignés à l'article 22 des présentes tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ce congé ne sera pas remis au salarié mais plutôt sera payé avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 22 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

22.01 Tous les salariés, sauf ceux qui sont à l'essai conformément à l'article 13.02, ont droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants:

1. Le jour de l'An;
2. le lendemain du jour de l'An;
3. lundi de Pâques;
4. le jour de la fête de la Reine;
5. la Saint-Jean-Baptiste;
6. le 1er juillet (Dominion Day);
7. la fête du travail;
8. le jour de l'action de grâces;
9. la journée qui précède le jour de Noël;
10. le jour de Noël;
11. le lendemain du jour de Noël;
12. la journée qui précède le jour de l'An;
13. la journée de l'anniversaire de naissance du salarié. (Dans ce dernier cas, si la journée de l'anniversaire de naissance du salarié est un samedi, il le prend le vendredi qui précède et si c'est un dimanche, il le prend le lundi qui suit, de plus si le jour anniversaire tombe un jour de fête chômée et payée, le salarié sera en congé le jour ouvrable qui suit).

22.02 La rémunération payable à tout salarié pour une fête chômée et payée, prévue au paragraphe précédent est l'équivalent de la journée régulière de travail payée au taux horaire régulier du salarié.

22.03 Tout travail exécuté durant les jours de fêtes chômés et payés énumérés au paragraphe 22.01 est rémunéré au taux de salaire et demi, en plus du paiement de la fête.

22.04 Les salariés éligibles aux fêtes chômées et payées prévues à l'alinéa 22.01 qui précède recevront le paiement prévu à l'alinéa 22.02 seulement s'ils ont travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit les fêtes chômées et payées, sauf s'ils sont en vacan-

ces ou qu'ils aient obtenu la permission de l'Employeur ou qu'ils fournissent à ce dernier une preuve acceptable.

22.05 Il est entendu que, si une fête chômée et payée énumérée dans le présent article, tombe un jour non-ouvrable, cette fête est reportée au lundi suivant.

ARTICLE 23 - PRIME DE NUIT

23.01 Tout salarié travaillant de façon permanente sur une équipe régulière de nuit, entre 19h00 et 06h00, ou tout salarié affecté à une équipe de nuit, à une tâche normalement effectuée par des salariés de l'équipe de nuit, reçoit une prime de \$0.35 l'heure. Cette prime ne doit pas être considérée comme faisant partie du taux de base des salariés et elle ne s'applique qu'à ceux qui travaillent sur une équipe de nuit.

ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX

24.01 Tout salarié a le droit de s'absenter sans perte de paie régulière, à l'occasion:

- a) du décès du conjoint, du conjoint de droit commun ou d'un enfant, cinq (5) jours ouvrés;
- b) du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, trois (3) jours réguliers de travail consécutifs, se terminant le jour des funérailles;
- c) du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou de leur conjoint, d'un grand-parent, deux (2) jours réguliers de travail consécutifs, se terminant le jour des funérailles;
- d) de la journée des funérailles d'un petit-enfant;
- e) de la journée de la naissance d'un enfant et de la sortie de la mère de l'hôpital, ainsi que de la journée du

choix de l'enfant à adopter ou le jour de son accueil.

- 24.02 Le salarié ne sera pas payé si l'événement mentionné à l'article 24.01 b) c) d) ou e) a lieu un ou des jour(s) non régulier(s) de travail ou une ou des journée(s) de fête(s) chômée(s) et payée(s) telle(s) que prévue(s) à l'article 22.01.
- 24.03 Les absences autorisées, telles que ci-haut prévues, doivent être justifiées.

ARTICLE 25 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 25.01 Tout salarié ayant moins d'un an de service au premier (1er) août de chaque année aura droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé-maladie par mois de service, avec un maximum de quarante-huit (48) heures par année. Le salarié qui a complété un an (1) de service au premier (1er) août de chaque année a droit à un crédit de quarante-huit (48) heures de congé de maladie.
- 25.02 Le salarié qui a complété sept (7) ans de service au premier août de chaque année a droit à un crédit de soixante-quatre (64) heures de congé de maladie.
- 25.03 Le salarié qui a complété dix (10) ans de service au premier août de chaque année a droit à un crédit de quatre-vingts (80) heures de congé de maladie.
- 25.04 Le salarié qui a complété quinze (15) ans de service au 1er août de chaque année a droit à un crédit de quatre-vingt-seize (96) heures de congé de maladie.
- 25.05 Les congés de maladie, tels que définis aux paragraphes 25.01, 25.02, 25.03 et 25.04 du présent article et qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année contractuelle, seront payés dans les deux cent quarante (240) heures ouvrables suivant le 1er août de chaque année.

- 25.06 Le salarié absent pour cause de maladie recevra une rémunération pour chaque jour de congé de maladie à son crédit, équivalente à sa journée régulière de travail.
- 25.07 Un salarié ayant plus d'un (1) an de service au 1er août d'une année et dont l'emploi prend fin, recevra un montant équivalent au nombre d'heures de maladie non-utilisées entre la dernière date anniversaire de la présente convention et la date de son départ. Dans un tel cas le nombre d'heures payées sera calculé au prorata du nombre de mois travaillés durant cette période.

ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 26.01 À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, la semaine régulière de travail sera de:
- a) Quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement, la journée régulière de travail étant de huit (8) heures quarante-cinq minutes (8h45) du lundi au jeudi inclusivement réparties entre 06h00 et 18h00 et de cinq (5) heures le vendredi, réparties entre 06h00 et 13h00.
 - b) Le salarié dont le travail débute à 07h30, les heures de sa journée régulière de travail seront réparties entre 06h30 et 18h30. Ce principe s'applique pour tout salarié en ce sens que les heures de sa journée régulière de travail sont réparties de façon à pouvoir s'appliquer avec une heure de décalage avant et après sa cédule régulière de travail.
 - c) Pour les salariés du département de l'expédition, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties du dimanche au vendredi inclusivement, la journée régulière de travail étant de:
 - i) équipe de jour: huit (8) heures du

- lundi au vendredi inclusivement, réparties entre 06h00 et 18h00;
- ii) équipe de nuit: sept (7) heures le dimanche réparties entre 23h00 et 08h00, de neuf (9) heures les lundi et mardi, de huit (8) heures le mercredi et de sept (7) heures le jeudi réparties entre 18h00 et 06h00;
 - iii) après entente entre les parties, les salariés de l'expédition peuvent procéder par équipe pour effectuer leurs heures de travail;
 - iv) équipes de ménage (sanitation);
 - 1ère - de 17h30 à 02h30;
 - 2ème - de 21h30 à 06h30;
 - 3ème - de 22h00 à 07h00.
- 26.02 La semaine régulière de travail s'applique du vendredi d'une semaine au jeudi de la semaine suivante.
- 26.03 À moins d'entente entre le ou les salariés et l'Employeur, la pratique actuelle sera maintenue quant aux horaires de travail.
- 26.04 Tout salarié ayant complété sa période d'essai a droit, pour chaque semaine où il est au travail, à un minimum de paie de trente-cinq (35) heures régulières de travail à son taux régulier.
- 26.05 Cette garantie inclut les heures payées pour tous les congés et toutes les absences payées, prévues à cette convention.
- 26.06 Il est entendu que cette garantie est réduite du nombre d'heures pour lesquelles un salarié n'est pas éligible au paiement de salaire. Ceci inclut le retard ou l'absence au travail pendant une journée ou partie de journée, le départ d'un salarié durant la semaine, la participation à un arrêt de travail, la suspension ou le congédiement.
- 26.07 À moins d'entente particulière, entre le ou les salariés et l'Employeur, une (1) heure sera allouée à chaque salarié pour

le repas, et ce, vers le milieu de la journée de travail.

ARTICLE 27 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 27.01 Tout salarié appelé à exécuter du travail en dehors des heures de la journée ou de la semaine régulière de travail, est rémunéré au taux de salaire et demi.
- 27.02 Tout salarié appelé à exécuter du travail le dimanche, est rémunéré au taux de salaire double.
- 27.03 L'exécution du temps supplémentaire se fera sur une base volontaire. Cependant, si l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer le temps supplémentaire nécessaire, il peut désigner des salariés qui auront l'obligation d'effectuer le temps supplémentaire demandé, en commençant par les plus jeunes sur la liste d'ancienneté, tenant compte de l'habileté de ces derniers à effectuer le travail demandé. Seront pris en considération les cas de salariés ayant une raison valable pour être exemptés de l'exécution de temps supplémentaire. De plus, l'Employeur indiquera sur l'avis qui est affiché, le nombre approximatif de salariés requis pour l'exécution du temps supplémentaire.

ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 28.01 La salariée enceinte peut bénéficier d'un congé sans solde en conformité avec l'ordonnance No. 17 de la Loi de la Commission du salaire minimum.

ARTICLE 29 - AUTRES CONDITIONS

- 29.01 Dans l'éventualité de la participation de ses salariés à une caisse d'économie, l'Employeur s'engage à effectuer les déductions volontaires de la paie des salariés qui en font la demande et à la remettre au gérant de la caisse d'économie, sans frais.

ARTICLE 30 - SALARIÉS EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 30.01 Les salariés exclus de l'unité de négociation ne peuvent accomplir du travail normalement dévolu aux salariés de l'unité de négociation sauf dans les cas d'expérimentation, de retard, d'absence, le temps de trouver un remplaçant, d'initiation et/ou d'entraînement et en cas d'urgence.

ARTICLE 31 - ANNEXES

- 31.01 Les annexes "A", "B" et "C" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 La présente convention collective de travail prendra effet à compter de sa signature et sera en vigueur jusqu'au 31 juillet 1985 inclusivement.
- 32.02 L'une ou l'autre des parties peut mettre un terme à cette convention collective de travail en donnant un avis écrit à l'autre partie, entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédant son expiration.
- 32.03 Pendant les négociations de renouvellement, les deux (2) parties conviennent que la présente convention demeurera en vigueur, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait acquis le droit de grève ou de "lock-out".

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

Emile Cardeau

Reginald Brisson

Gilles Lachance

Anne-Marie Carrier

Jean-Jacques Daulton

Irwin Plouffe

Robert Leduc

André Gauthier

André Larocque

Paul Brassard

ANNEXE "A"



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
FORMULE D'ADHÉSION

Nom
Adresse
Âge
No. d'Assurance Sociale
Département Tél.
Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA COOPÉRATIVE
FÉDÉRÉE, MARIEVILLE

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions,
ainsi qu'à payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée de \$

J'ai payé ma cotisation syndicale de \$

le 19

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le 19

X
Signature du candidat(e)

SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA COOPÉRATIVE
FÉDÉRÉE, MARIEVILLE

RECU de
la somme de \$ en paiement
de contribution syndicale.

Date 19

(Signé)

CARTE DE MEMBRE



NOM

Syndicat
SYNDICAT DES EMPLOYÉS
DE LA COOPÉRATIVE
FÉDÉRÉE, MARIEVILLE

/ / 19

representant autorisé



ANNEXE "B"

TAUX D'EMBAUCHAGE

- | | |
|---|---|
| a) À l'embauchage du salarié: | Taux régulier, moins
\$0.40 l'heure; |
| b) À compter du vendredi de la
13ème semaine de travail: | Taux régulier, moins
\$0.30 l'heure; |
| c) À compter du vendredi de la
26ème semaine de travail: | Taux régulier, moins
\$0.20 l'heure; |
| d) À compter du vendredi de la
39ème semaine de travail: | Taux régulier. |

SALAIRES

Effectif à la date de signature de la présente convention, les taux de salaires des salariés qui ont atteint le taux régulier en conformité avec l'échelle d'embauchage qui précède, seront les suivants:

Date de la signature:	\$9.00
28 janvier 1983:	9.20
29 juillet 1983:	9.50
3 février 1984:	9.70
3 août 1984:	10.00
1er février 1985:	10.25

RÉTROACTIVITÉ

Tous les salariés sur la liste de paie à la date de signature de la présente convention recevront pour chaque heure payée, au cours de la période du 30 juillet 1982 à la date de l'ajustement du taux horaire, \$1.06 l'heure.

ANNEXE "C"

DÉPARTEMENTS

Aux fins d'application de la présente convention, les différents départements sont les suivants:

1. Réception
2. Abattage
3. Eviscération
4. Emballage frais
5. Expédition
6. Coupe de volailles
7. Emballage à vide

MÉMOIRE D'ENTENTE (I)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

Les parties conviennent que le paragraphe 14.05 de l'article 14 de la présente convention, doit s'appliquer avec restriction concernant les employés de l'expédition. Advenant des mises à pied temporaires, un maximum de trois (3) salariés réguliers et ce, par ordre d'ancienneté ne seront pas déplacés. Cette mesure a pour but d'assurer une meilleure coordination des opérations dans ce département à caractère particulier.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

<u>Eugène Cordreau</u>	<u>Réginald Brisson</u>
<u>Gilles Lachance</u>	<u>Anne-Marie Carrier</u>
<u>Jean-Jacques Trudel</u>	<u>Yves Poirier</u>
<u>Yves Lefebvre</u>	<u>Georges Elie</u>
<u>André Taron</u>	<u>Paul Bouchard</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE (II)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

Les parties conviennent que, les étudiants embauchés pour des périodes temporaires pendant les vacances, ne seront pas assujettis à aucune des clauses de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux heures régulières de travail et au temps supplémentaire. De plus, ils sont assujettis à l'article 6 de la présente convention "Sécurité syndicale". Pour la durée de la présente convention, le taux de salaire versé aux étudiants sera le taux d'embauchage prévu à l'annexe "B" de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

<u>Emile Cordace</u>	<u>Rymild Brisson</u>
<u>Gilles Lachance</u>	<u>Amélie Marie Carrier</u>
<u>Jean Jacques Maillet</u>	<u>Yves Plouffe</u>
<u>Paul Lahaie</u>	<u>André Lévesque</u>
<u>André Lahaie</u>	<u>Luc Bouchard</u>

MÉMOIRE D'ENTENTE (III)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

À compter de la date de signature du présent mémoire,
le régime d'assurance groupe sera le suivant;

1. Indemnités hebdomadaires

Plan 1-6-26

Payables: première journée en cas d'accident
sixième journée en cas de maladie
(maximum vingt-six (26) semaines).

Le remboursement s'effectue sur la base de 66 2/3%
du salaire total d'un salarié calculé en prenant la
moyenne de ses gains des vingt (20) dernières se-
maines de paie qui précèdent la maladie ou l'acci-
dent. Le plan est enregistré conformément à la loi
de l'assurance-chômage.

- | | |
|--|-------------|
| 2. a) Assurance-vie: | \$10,000.00 |
| b) Assurance pour mort
accidentelle, double
indemnité. | |
| c) Mutilation, maximum: | \$ 5,000.00 |
| d) Assurance-vie pour les enfants
d'un salarié âgés de 48 heures
à 21 ans et jusqu'à 25 ans si
étudiants: | \$ 1,500.00 |

- e) Assurance vie pour le conjoint d'un salarié en autant que le conjoint ne travaille pas dans l'entreprise: \$ 2,000.00

3. Hospitalisation

\$10.00 par jour sans limite quant au nombre de jours.

4. Les bas de soutien, jusqu'à concurrence de \$80.00 par année de convention.

5. Frais divers incluant les frais para-médicaux.

- a) Ambulance - maximum \$50.00

- b) Un médical majeur avec un déductible familial annuel de mars à mars de \$25.00, incluant les frais para-médicaux comme suit:

L'assurance rembourse 80% des frais admissibles, après déductible.

Pour les soins para-médicaux, l'assurance rembourse les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiatre, jusqu'à concurrence de \$8.00 par traitement avec un maximum de trente-cinq visites annuellement, ainsi que les examens aux rayons-x faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de \$25.00 annuellement, le tout soumis à la franchise de 80% des frais admissibles après déductible.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

Emile Cordeau

Régis Babin

Pierre Lachance

Anne-Marie Carrier

Jean Jacques Trépanier

Yves Poirier

Paul St-Onge

André Gauthier

André Larocque

Luc Bouchard

MÉMOIRE D'ENTENTE (IV)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

REPRISE

Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

QUÉBEC
Marieville

Emile Lordeaux

Régis Buisson

Gilles Lachance

Anne-Marie Carrier

Jean-Jacques Milla

Yves Proulx

Robert St-Onge

Robert Vion

Dubertan

Paul Bussérad

MÉMOIRE D'ENTENTE (IV)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

Les parties conviennent de préciser les articles 15.03 c) et 15.03 d) de la présente convention collective en ce qui concerne les chaussures, de la façon suivante:

1. L'Employeur rembourse annuellement une somme maximum de \$70.00 pour l'achat de chaussures appropriées, sur présentation par le salarié de pièces justificatives.
2. Il est de plus entendu que dans l'éventualité où un salarié quitte ce travail à l'intérieur d'un délai de quatre (4) mois de l'achat des chaussures, celui-ci se verra retenir sur sa paie, le montant qui lui a été alloué.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

Emile Lordeaux

Régis Brisson

Gilles Lachance

Anne-Marie Carrier

Jean-Jacques Maillet

Yves Plouffe

Roger St-Onge

André Gauthier

Hubert Larocque

Paul Bouchard

MÉMOIRE D'ENTENTE (V)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

Il a été entendu entre les parties, pour l'équipe de nuit, que la semaine de travail sera de quarante (40) heures.

Du lundi au jeudi inclusivement: $8 \frac{3}{4} \times 4 = 35$ heures;
Vendredi: 5 heures $\frac{5}{40}$ heures;

réparties comme suit, le salarié dont le travail débute à dix-huit (18) heures pour se terminer à trois heures quinze (3h15), les heures de sa journée régulière de travail sont réparties entre dix-sept (17) heures et quatre heures quinze (4h15).

Le vendredi, le salarié dont le travail débute à treize (13) heures pour se terminer à dix-huit (18) heures, les heures de sa journée régulière seront réparties entre douze (12) heures et dix-neuf (19) heures.

Il est convenu qu'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) seulement est allouée pour le repas.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

Emile Lordeau

Roger Buisson

Gilles Lechance

Anne-Marie Carrière

Jean-Jacques Truault
Yves Hébert
André Caron

Yves Proulx
André Gauthier
Luc Brousseau

MÉMOIRE D'ENTENTE (VI)

INTERVENU

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de Marieville

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA
COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Marieville

Les parties s'entendent, par la présente, à ce que l'horaire pour le poste de journalier-aide au magasinier soit de 14h00 à 23h00. Il est aussi entendu que ce poste bénéficiera de la prime de nuit.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 9^e jour du mois de septembre 1982.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Abattoir Avicole de
Marieville, Comté Rouville

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Marieville

<u>Emile Cordeau</u>	<u>Réginald Brisson</u>
<u>Gilles Lechance</u>	<u>Anne-Marie Carrier</u>
<u>Jean Jacques Maillet</u>	<u>René Proulx</u>
<u>Jean Gauthier</u>	<u>André Gauthier</u>
<u>André Larocque</u>	<u>Danièle Brousseau</u>

4666.03

MEMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU ENTRE:

COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC
Abattoir avicole de Marieville

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC
MARIEVILLE

Les parties conviennent qu'une salariée enceinte qui a bénéficié du congé de maternité prévu à l'article 28.01 de la convention collective de travail, mais qui était au travail au début de l'année de référence prévue à l'article 25 de la convention collective de travail aura droit au paiement des congés de maladie prévus à l'article 25.05 de ladite convention.

Cependant, la salariée qui, au début de l'année de référence prévue à l'article 25 de la convention collective de travail, était absente du travail en vertu de l'article 28.01 de ladite convention, aura droit au paiement des congés de maladie prévus à l'article 25.05 de la convention collective de travail, au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année de référence prévue à ce même article.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 12^e jour du mois de décembre 1984.

COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC
ABATTOIR AVICOLE DE MARIEVILLE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA
COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC
MARIEVILLE

J. J. Mail
Leo Judow

Marcel Bourgeois
Richard Patole

