



DÉPÔT

Dépôt N°:

8 6 0 2 1 3 2

70425

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

070425

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-19105-33
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés réglés par la convention collective
	86-01-13	86-01-27	85-09-01	87-09-01		175

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat des Travailleurs(euses) d'Agropur - CSN 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur Coopérative Agro-Alimentaire Att.: M. Mario Campbell 510 rue Principale Granby, Qué J2G 7G2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 100px; height: 40px; margin: 10px auto;"> 314: a a </div>	Région <u>06-01</u> Activité <u>8913- (10)</u> Affiliation <u>06*</u>

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

Remarques 	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Céline Carette /sg</td> <td>86-02-20</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Céline Carette /sg	86-02-20
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Céline Carette /sg	86-02-20						

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

19105-33

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

86
JAN 27
-9:59

3141	a	a
------	---	---

INTERVENUE ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire
Granby, Québec

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-EUSES
D'AGROPUR (C.S.N.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT".

Lesquelles parties déclarent et conviennent ce qui suit:

I N D E X

<u>ARTICLE #</u>		<u>PAGE</u>
1.	But	1
2.	Reconnaissance et Juridiction	1
3.	Sécurité Syndicale	2
4.	Droits de la Direction	3
5.	Sous-Contrats	5
6.	Congés pour Activités Syndicales	6
7.	Représentation	8
8.	Tableau d'Affichage	8
9.	Semaine et Heures de Travail	8
10.	Surtemps	13
11.	Période de Repos	14
12.	Prime d'équipe	15
13.	Jours de Fêtes chôchés et payés	15
14.	Congés maladie	17
15.	Absences personnelles	20
16.	Congés Sociaux	21
17.	Vacances	22.
18.	Ancienneté	25
19.	Affichage	29
20.	Discipline	34
21.	Délégués de Département	35
22.	Comité de Grieffs	36
23.	Procédure de Grieffs	37
24.	Arbitrage	38
25.	Sécurité Sociale	39
26.	Vêtements de Travail	40
27.	Païement du Salaire	42
28.	Droits Acquis	42
29.	Salaires	43
30.	Dispositions Générales	44
31.	Déductions-Epargnes	48

I N D E X (Suite)

<u>ARTICLE #</u>		<u>PAGE</u>
32.	Comité de Sécurité et d'Hygiène Industrielle	49.
33.	Rétroactivité	50
34.	Durée de la Convention	50
	Signature	51
	Annexe "A"	52
	Annexe "B"	53
	Annexe "C"	54
	Annexe "D"	55
	Annexe "D" Suite	56
	Annexe "E"	57
	Annexe "E" Suite	58
	Annexe "F"	59
	Annexe "G"	60
	Annexe "G" Suite	61
	Annexe "H"	62
	Lettre d'entente	
	Lettre d'entente	
	Lettre d'entente	

ARTICLE .1. BUT

1.00 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 protéger en commun leurs intérêts professionnels et de favoriser, au sein de l'entreprise l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'Employeur et ses employés. Les parties contractantes se sont unies par la présente convention et ont convenu d'une entente définitive pour la même durée, en ce qui regarde:

- a) La rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à être respectées.
- b) La procédure à suivre pour un règlement rapide et juste de tout grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec, et ainsi assurer qu'il n'y aura ni interruption, ni empêchement, ralentissement ou arrêt de travail de quelque nature que ce soit, ni grèves, "lock-out" ou entraves quelconque au déroulement normal et efficace des opérations.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.00 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour les employés de son usine située à 510, rue Principale à Granby, à l'exception des personnes exclues par le Code du Travail et en accord avec l'accréditation émise par la C.R.T.

2.01 Pour les fins de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective:

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (Suite)

- 2.01 a) Le terme "convention" voudra dire la présente convention collective.
- b) Le terme "employé" désignera une personne qui fait partie de l'unité de négociation.
- c) Le terme "département" se réfère à des secteurs d'activités de l'entreprise, tels que ceux apparaissant à l'article 21.00 au moment de la signature de la convention.
- d) Le terme "grief" se réfère à un conflit quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- e) Le terme "supérieur immédiat" désigne un employé exclu de l'unité de négociation, et responsable de la supervision au niveau hiérarchique immédiatement supérieur à celui de l'employé concerné.
- f) Le terme "conjoint" désigne la personne liée à l'employé par un mariage reconnu par les lois du Québec ou à défaut une personne de sexe opposé qu'il présente publiquement comme son conjoint et avec qui il fait régulièrement vie commune depuis au moins un (1) an. Le conjoint sera la personne désigné à la police d'assurance groupe à moins d'un avis écrit contraire déposé au Service du Personnel modifiant le nom de la personne.

ARTICLE 3. SECURITE SYNDICALE

3.00 Tout salarié actuel, assujetti aux présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

3.01 Tout nouveau salarié, visé par les présentes, embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauchage et en demeurer membre

ARTICLE 3. SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 3.01 pour toute la durée de la présente convention. L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du Syndicat la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.
- 3.02 Tout salarié se verra retenir par l'Employeur, sur son salaire hebdomadaire, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que définies par règlement dudit Syndicat.
- 3.03 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la liste des cotisants et à lui remettre en même temps le montant des cotisations perçues. Cette liste sera préparée en deux exemplaires et indiquera le salaire mensuelle versé au salarié en fonction des heures régulières travaillées.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.00 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier:
- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou de cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines et matérielles et financières.
 - d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'oeuvre y incluant entre autres celui d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour juste cause.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

4.00 e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements, suspensions ou autres mesures disciplinaires pour justes causes, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, rétrogradations.

4.01 a) Dans les cas où les besoins de la production ou les exigences de la fabrication exigeront l'établissement des cédules de travail spéciales, le Syndicat sera informé à l'avance de celles-ci ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.

b) Pour l'établissement de nouvelles exigences d'une tâche et des qualifications, le Syndicat sera informé à l'avance de celles-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.

c) Pour l'établissement des standards de travail et de bonis de production, le Syndicat sera informé à l'avance de ceux-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivés. Si le Syndicat est en désaccord avec l'Employeur, le cas sera réglé suivant les dispositions suivantes:

1) L'Employeur s'engage à respecter les normes habituelles reconnues par le génie industriel.

2) En cas de désaccord, le Syndicat pourra faire appel à un technicien choisi et payé par lui. L'Employeur s'engage à lui donner l'opportunité de faire enquête à l'entreprise.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 4.01 c) 3) A la suite de cette enquête, le technicien du Syndicat rencontrera le Comité de relations ouvrières pour étude et règlement du cas. L'Employeur doit faire parvenir sa réponse au Syndicat, à la suite de cette rencontre, et ce, dans les délais prévus à la convention collective. Advenant que la réponse ne soit pas satisfaisante, le cas sera porté directement à l'arbitrage.
- 4) Dans les cas d'arbitrage relevant de cet article, les deux parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique qui est qualifié comme ingénieur industriel, sinon, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail pour la nomination d'un tel arbitre.
- d) Advenant que l'Employeur décide d'établir de nouveaux règlements, ces règlements avant leur application seront transmis et discutés avec le Syndicat.

4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'Employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.

ARTICLE 5. SOUS-CONTRATS

5.00 L'Employeur pourra accorder du travail à des sous-traitants à la condition qu'il ne possède pas le personnel qualifié et sujet aux restrictions suivantes, pendant la durée du contrat du sous-traitant.

ARTICLE 5. SOUS-CONTRATS (Suite)

- 5.00 a) En aucun cas cette pratique ne doit causer, directement ou indirectement, de mises à pied temporaires et/ou permanentes pour les employés ayant complété leur période de probation.
- b) Le fait d'octroyer du travail à des sous-traitants ne doit en aucun cas déplacer les employés de leurs fonctions, éliminer des fonctions et/ou empêcher la création de nouvelles fonctions, ni causer de préjudice aux employés de l'Employeur concernant leurs droits découlant de la convention collective.
- c) Dans le cas de l'application et de l'interprétation de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 6. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 6.00 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales ont droit à des congés sans perte de salaire régulier.
- a) Ces congés sont du nombre total de trente (30) jours ouvrables par année de convention pour l'ensemble et non pour chacun des permis.
- b) Les employés désignés doivent informer le contremaître concerné ou, à défaut, le chef d'usine au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, ainsi que de la durée de l'absence, en autant que cela est possible.
- c) Pour la durée de la convention, les jours d'absences non utilisés lors d'une année, sont ajoutés à ceux de l'année suivante. De même, durant la première année, si les jours de congés pour activités syndicales sont épuisés, ceux prévues pour la deuxième année pourront être utilisés.

ARTICLE 6. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Un comité composé d'un maximum de cinq (5) membres choisis par le syndicat sera formé en vue de la négociation et de la conclusion de la convention collective de travail.

Cependant trois (3) membres de ce comité ne subiront aucune perte de salaire régulier pour les absences nécessaires à la négociation avec l'Employeur de la convention collective de travail.

6.02 L'Employeur libère sans solde, au plus un (1) salarié désigné pour exercer une fonction au sein du syndicat, de la Fédération du Conseil Central ou de la C.S.N. La demande écrite pour pareille libération qui ne peut excéder un (1) an, est faite quatorze (14) jours à l'avance et doit indiquer la date probable à laquelle le salarié sera disponible pour reprendre le travail. Le salarié informe l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance de la date précise à laquelle il reprend le travail.

Le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou le cas échéant, le poste pour lequel il aurait exercé son droit de déplacement s'il avait été au travail.

Durant un congé pour activités syndicales l'ancienneté s'accumule.

Ce congé est non renouvelable pour un même salarié.

Un salarié transféré à une tâche excluse de l'unité de négociations située dans l'une des usines d'Agropur, a le droit de réintégrer, sans perte d'ancienneté, le poste qu'il détenait dans l'unité de négociations, à l'intérieur d'un délai de douze (12) mois.

ARTICLE 6. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

6.03 Le président du syndicat peut, après en avoir fait la demande dans les délais prévus à 6.00 b, s'absenter sans solde jusqu'à un maximum de trente (30) jours par année, pour exercer une fonction de représentant au sein du Syndicat, de la Fédération du Commerce, du Conseil Central ou de la C.S.N.

ARTICLE 7. REPRESENTATION

7.00 L'Employeur consent à ce que le représentant du Syndicat, le délégué de département ou un membre de l'exécutif puisse pendant les heures régulières de travail, rencontrer les membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir averti son supérieur immédiat.

ARTICLE 8. TABLEAU D'AFFICHAGE

8.00 L'Employeur fournira au Syndicat, un tableau d'affichage vitré et fermé à clé pour chaque département, suivant le système actuel.

8.01 Le Syndicat a le droit d'afficher sur ces tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à des assemblées ou autres avis du même genre, ces avis doivent être signés par un membre de l'exécutif.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

9.00 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures de travail pourront être exécutées entre sept heures (7.00) et dix-sept heures (17.00). Pour chaque groupe d'employés, à chaque semaine, les heures du début et de la fin d'opérations seront fixées et affichées, le jeudi pour la semaine

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL(suite)

9.00 suivante, définissant ainsi la journée de travail qui doit être la même pour la semaine complète.

EXCEPTIONS:

Camionneurs:

- a) La journée de travail du camionneur est non définie comme par le passé, mais ne commencera pas, toutefois, plus tard qu'à huit heures (8.00) à l'exception du transport par camion citerne, et le surtemps sera payé sur les heures travaillées après quarante (40) heures ou après huit (8) heures par jour, et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

La durée du repas des camionneurs est celle prévue à l'article 30.00 e).

- b) Chauffeur de bouilloires:

La semaine régulière de travail est de quarante heures (40) par semaine réparties sur cinq (5) journées de huit heures (8.00) de travail. Tous les chauffeurs de bouilloires auront droit aux jours de congés par semaine, tel que déterminées par la cédule de travail en annexe "H" de la présente convention collective. Le chauffeur de bouilloires cédulé pour travailler le samedi et le dimanche, recevra taux et demi (150%) pour les heures travaillées le samedi, et taux double (200%) pour les heures travaillées le dimanche.

A noter cependant que tout travail exécuté par ces mêmes employés, la sixième (6e) et/ou la septième (7e) journée définie comme étant leur journée de congé telle qu'apparaissant à leur cédule de travail sera rémunéré à taux régulier.

9.01 GENERALITES:

Meunerie:

Pour la meunerie, aucune personne ne pourra se servir seule sans qu'un employé de ce département soit présent.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.01 GENERALITES

Camionneurs:

Aucun chauffeur de camions ne doit travailler plus de dix (10) heures de conduite consécutives, excluant les heures d'attente, les heures de chargement et de déchargement sans au préalable, avoir repris ses forces, le temps régulier des repas étant exclus de cette période de repos. Dans les fonctions se rapportant au travail d'usine, le camion de service utilisé sera conduit par un membre de l'unité de négociations possédant le permis de conduire approprié.

Service d'atelier et d'équipement laitier:

Service d'atelier et service d'équipement laitier, les samedis avant-midi, si nécessaire, un (1) employé de chacun de ces services, à tour de rôle, sera à la disposition de l'Employeur, conditionné avec 10.01.

Service d'accessoires agricoles:

Le samedi avant-midi, si nécessaire, deux (2) mécaniciens un (1) commis aux pièces et un (1) camionneur; à tour de rôle, sera à la disposition de l'Employeur, conditionné avec 10.01.

9.02

Nonobstant toute disposition contraire dans le présent article, lorsque les besoins de la production exigent une journée de travail ininterrompue, soit vingt-quatre heures (24.00) par jour, les employés sont répartis en équipes rotatives de travail selon la cédule suivante:

De huit heures (8.00) à seize heures (16.00)

De seize heures (16.00) à minuit (24.00)

De minuit (24.00) à huit heures (8.00)

Les employés sur les équipes de huit heures (8.00) à seize heures (16.00), de seize heures (16.00) à minuit (24.00) et de minuit (24.00) à huit heures (8.00) auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à leur disposition pour prendre leur repas, respectivement entre onze heures (11.00) et treize heures (13.00), dix-huit (18.00) heures et vingt heures (20.00), deux heures (2.00) et quatre heures (4.00), sans quitter leur travail sur les opérations continues.

ARTICLE 9. SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.02 Lorsqu'il y aura deux (2) équipes, l'Employeur s'engage à établir un système de rotation. Cependant, la première (1ère) équipe ne doit pas débiter avant sept heures (7.00), mais pas après huit heures (8.00), et la deuxième (2e) équipe ne doit pas terminer après minuit (24.00).

EXCEPTIONS:

Lorsqu'il y aura deux (2) ou trois (3) équipes de travail, les assistants-contremaîtres et les techniciens en charge aux ferments ne feront partie que de l'équipe de jour, soit celle de huit heures (8.00) à seize heures (16.00). Advenant des opérations à une (1) équipe de travail, leurs heures de travail seront celles prévues à 9.00. Si pendant la fermeture temporaire de son département, un assistant-contremaître est affecté au ménage de son département, il demeure de jour sur l'équipe de travail de huit heures (8.00) à seize heures (16.00). Dans le cas du transfert de l'employé dans un autre département, celui-ci prendra les heures du département où il est transféré, et ce, de jour.

Dans le cas d'une fermeture permanente de son département, l'assistant-contremaître ou le technicien en charge aux ferments en poste déplacé vers un autre département demeurera de jour. Toutefois, un employé promu à l'un des postes précités après le 1er septembre 1979 devra, dans le cas de la fermeture permanente de son département, se porter candidat advenant l'affichage d'un poste du même titre que celui pour lequel il était qualifié.

Dans le cas où l'employé promu après le 1er septembre 1979 qui se porte candidat sur un poste affiché ne puisse satisfaire aux

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 9.02 exigences normales du poste, il demeurera de jour et devra se porter candidat sur le prochain poste affiché. Si suite à cette deuxième tentative, le salarié ne peut, à nouveau, satisfaire aux exigences normales du poste, il sera de ce fait assujetti aux mêmes conditions de travail que les autres salariés du département, tout en conservant toutefois, son taux conformément aux dispositions de l'article 30.00 d).
- 9.03 Pour les fins de cet article, les cadres d'une journée de travail sont de minuit à minuit.
- 9.04 Les employés en retard à leur travail seront sujets à la procédure suivante:
- a) L'employé qui poinçonne sa carte de temps avec cinq (5) minutes et plus de retard, aura quinze (15) minutes de déduit pour ce retard. Le même principe s'applique pour des périodes de retard plus prolongées.
 - b) L'employé qui arrive en retard pour des période inférieures à cinq (5) minutes, verra ses minutes de retard se cumuler pour la semaine. Si le total de ses minutes de retard atteint quinze (15) minutes, une période équivalente de quinze (15) minutes sera retranchée de ses heures.
- 9.05 A la fin de la journée de travail ou de chacun des quarts de travail, une période de cinq (5) minutes est allouée à chacun des employés pour lui permettre de se laver et/ou se changer. Toutefois, cette période ne doit pas avoir pour effet de permettre à un employé de poinçonner sa carte de temps plus de trois (3) minutes avant la fin de sa journée ou de son quart normal de travail.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.06 Aucun employé ne peut compéitionner avec l'Employeur en accomplissant à son compte, chez des sociétaires ou autres clients de l'Employeur, du travail en dehors des heures régulières.

ARTICLE 10. SURTEMPS

10.00 Toutes les heures travaillées en sus ou en dehors de l'horaire de travail d'un employé sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'Employeur ou travaillées en continu avec une journée ou une équipe régulière de travail.

10.01 Les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).

10.02 Lorsque les heures supplémentaires sont exécutées le dimanche, elles seront alors rémunérées au tarif horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) (Temps double).

10.03 Au tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) (Temps et demi) pour toutes les heures de travail accomplies un jour de fête.

10.04 Tout employé qui, après avoir quitté le travail est appelé en dehors de ses heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement. Dans le cas d'un appel "Call" le dimanche, l'Employeur paiera le plus avantageux pour l'employé, entre le temps effectivement travaillé à temps double (200%) ou trois (3) heures à temps et demi (150%).

ARTICLE 10. SURTEMPS (suite)

10.04 Les employés de laboratoire appelés à faire les analyses de contrôle le samedi, le dimanche ou un jour de fête, recevront au moins l'équivalent de deux (2) heures à temps double (200%).

L'employé appelé à exécuter un "call" n'est pas tenu d'exécuter d'autres travaux que ceux pour lequel il a été appelé.

Les employés de la machinerie agricole pourront à leur discrétion, accepter de servir des pièces en dehors des heures régulières de travail. Dans ces cas ils recevront une allocation de dix (\$10.00) dollars pour chaque déplacement.

10.05 Le travail supplémentaire doit être réparti de façon juste et équitable entre les employés qualifiés, à tour de rôle, selon l'ancienneté en autant que c'est possible.

10.06 Un employé travaillant sur des opérations en continu et qui doit effectuer une heure et plus de temps supplémentaire après sa journée ou son équipe régulière de travail, a droit à une période de repos sans perte de salaire, de quinze (15) minutes.

10.07 Un employé qui effectue du temps supplémentaire a droit aux mêmes périodes de repos et de repas (payés s'il y a lieu) que lors d'une journée ou d'une équipe régulière de travail.

ARTICLE 11. PERIODE DE REPOS

11.00 L'Employeur accorde à tous les employés une période de quinze (15) minutes payées d'absences de son poste de travail l'avant-midi et l'après-midi. Cette période est allouée à l'employé à titre de période de repos.

Les employés qui travaillent sur des quarts de travail ont droit à des périodes de repos équivalentes.

ARTICLE 11. PERIODE DE REPOS (suite)

11.01 La période normale pendant laquelle les employés régis par la présente convention peuvent prendre leur repas du midi est fixée de midi à treize (13.00) heures.
Cependant, s'il est indispensable qu'un travail ne soit interrompu pendant l'heure du lunch, les employés concernés acceptent de changer leur heure de repas et de se remplacer mutuellement.

ARTICLE 12. PRIME D'EQUIPE

Les employés qui font partie d'équipes rotatives reçoivent en plus de leur salaire horaire régulier, une prime de quarante-cinq (45¢) cents l'heure pour le travail exécuté de seize heures (16.00) à huit heures (8.00) du matin. Elle demeure toutefois fixe, même si le travail exécuté est rémunéré à temps et demie et à temps double.

ARTICLE 13. JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

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

1. Le Premier de l'An;
2. Le lendemain du premier de l'An;
3. Le Vendredi-Saint;
4. Le 1er mai - Fête des Travailleurs;
5. La Fête de Dollard;
6. La Fête Nationale des Québécois;
7. La Confédération;
8. La Fête du Travail;
9. L'Action de Grâce;
10. Le 2e lundi de décembre;
11. Noël;
12. Le lendemain de Noël.

ARTICLE 13. JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

- 13.01 Les jours de fêtes chômés et payés mentionnés à la section 13.00 qui coïncident avec un ou des jours non-ouvrables ne sont pas remplacés par des jours de congés additionnels. Cependant, ils sont payés à tous les employés au travail ou en vacances régulières sous forme d'une allocation de congé de huit (8) heures au taux horaire régulier.
- 13.02 Afin d'être payé pour les jours de fêtes mentionnés à la section 13.00, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédent ou celui suivant la fête, sauf si l'absence est autorisée conformément aux dispositions de la présente convention, ou pour toute autre raison jugée acceptable par l'Employeur.
- 13.03 Advenant qu'un jour de fête coïncide avec une période d'absence pour maladie ou accident, un employé reçoit le paiement de la fête en autant qu'il a eu une présence au travail dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent la semaine de la fête. Cependant dans le cas d'un accident de travail, l'employé ne recevra pas plus que ce qu'il aurait reçu, s'il était demeuré au travail.

ARTICLE 13. JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES (suite)

13.04 Les employés qui travaillent la veille de Noël ou du premier de l'An, termineront leur journée de travail à vingt heures (20.00) et les quatre (4) heures qui manquent pour compléter leur journée régulière seront payées. Les employés devant travailler cette période afin d'assurer la fin des opérations, recevront temps et demi (150%) pour les heures travaillées en plus des quatre (4) heures à temps régulier.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE

14.00 Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel recevra une allocation de salaire en accord avec les conditions ci-après décrites:

a) L'employé ayant droit à des jours de congés maladie recevra une allocation de congés maladie tant et aussi longtemps que ses années de service lui en donnent droit. Cependant, cette allocation cesse d'être versée dès que l'employé reçoit des prestations de son assurance-collective.

b) Le temps alloué en congés maladie sera basé sur le service accumulé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

- 14.00 c) Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier. Cependant, pour obtenir ce droit, l'employé doit avoir travaillé un (1) mois durant l'année calendrier pour laquelle il réclame les jours auxquels il a droit.
- 14.01 Un employé qui a moins d'un (1) an de services accumulés, bénéficiera d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable par mois complet de travail en congés maladie et payée selon 14.00.
- 14.02 Un employé qui a plus d'un (1) an de services accumulés mais moins de trois (3) ans, bénéficiera d'une semaine(1) de travail ouvrable en congés maladie payée selon 14.00.
- 14.03 Un employé qui a de trois (3) ans à sept (7) ans de services accumulés bénéficiera de deux (2) semaines de travail ouvrables en congés maladie payées selon 14.00.
- 14.04 Un employé qui a sept (7) ans et plus de services accumulés, bénéficiera de trois (3) semaines de travail ouvrables en congés maladie, payées selon 14.00.
- 14.05 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'Employeur paiera le salaire régulier quotidien à partir de la première (lière) journée de maladie.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

- 14.06 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son contremaître ou la personne responsable à l'usine avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique. Si la durée de son absence est imprévisible, l'employé doit aviser son supérieur de son retour au travail. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 14.07 Ces congés maladie ne s'accumulent pas d'année en année, mais tout employé à l'emploi de l'Employeur à qui il restera des journées maladie pour l'année qui prend fin, recevra soixante-quinze pour cent (75%) des dites journées de maladie sous forme de boni au moment de la prise des vacances.
- 14.08 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de l'Employeur, les honoraires de ce dernier seront payés par l'Employeur.
- 14.09 L'employé aura également le droit 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 (3e) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et l'employé concerné.
- 14.10 En cas d'absence pour plus de deux (2) jours ouvrables, pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger un certificat.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

14.11 Accident de travail

- a) Lorsqu'un employé sera accidenté ou déclaré victime d'une maladie industrielle, l'Employeur s'engage à lui avancer l'équivalent de la compensation qu'il doit recevoir de la Commission des Accidents du Travail pour une période maximale de six (6) semaines de travail. Le chèque émis par la Commission des Accidents du Travail sera fait conjointement au nom de l'Employeur et de l'employé, et sur réception, les ajustements nécessaires seront effectués en regard de l'avance consentie. L'employé s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet.
- b) Tout employé accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident, pourvu que l'employé ne soit pas payé par la Commission des Accidents du Travail et, en autant qu'il revienne au travail à moins d'en être dispensé sur attestation médicale.

14.12 Un employé qui subit un accident non-occupationnel pourra, à sa demande, conserver ses crédits de congés maladie.

14.13 Ces congés maladie peuvent être pris à raison d'une demi-journée si l'employé informe l'Employeur à l'avance, et l'employé doit:

- a) visiter le médecin ou le dentiste.
- b) subir un examen à l'hôpital.

ARTICLE 15. ABSENCES PERSONNELLES

15.00 Tout employé pourra s'absenter de l'entreprise sans solde, pour une période totale de six (6) jours ouvrables par année pour des raisons personnelles, et un congé de cette nature ne

ARTICLE 15. ABSENCES PERSONNELLES (Suite

15.00 sera pas refusé sans motif raisonnable. Cependant, la prise de ces jours d'absences ne peut affecter d'aucune manière la prise de vacances des autres employés.

15.01 L'employé qui désire se prévaloir des jours d'absences pour raisons personnelles, tel que prévu à 15.00, devra faire sa demande au chef de l'usine au moins cinq (5) jours à l'avance, en autant que cela est possible.

15.02 A cause du caractère saisonnier de l'entreprise, un employé ne pourra prendre plus de trois (3) des six (6) jours prévus à 15.00 entre le 1er mai et le 1er novembre de l'année calendrier.

15.03 Un employé pourra obtenir, après approbation de l'Employeur, un congé pour études afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée à son travail. La période d'absence ne pourra excéder six (6) mois et devra être demandée à l'avance de façon à ne pas entraîner de problèmes à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 16. CONGES SOCIAUX

16.00 Tout employé reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les absences suivantes:

- A l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables.
- A l'occasion du décès d'un enfant: Quatre (4) jours ouvrables.

- A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: Trois (3) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.

ARTICLE 16. CONGES SOCIAUX (Suite)

- 16.00 - A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur du gendre, de la belle-fille: Deux (2) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- A l'occasion du décès des petits-enfants: La journée des funérailles.
- A l'occasion de la naissance d'un enfant ou dans le cas d'un enfant mort-né: Les vingt-quatre heures (24.00) qui suivent l'évènement.

16.01 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 16.00, 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.

16.02 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.

ARTICLE 17. VACANCES

17.00 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, la durée et le pourcentage de celles-ci étant déterminés par le service accumulé de l'employé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente et ce, conformément à l'article 17.01.

- 17.01 a) Moins d'un (1) an de services accumulés:
 4% - Un (1) jour par mois complet de services accumulés.
- b) Plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans:
 4½% - Deux (2) semaines.

ARTICLE 17. VACANCES (suite)

- 17.01 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 vingt (20) ans:
8% - Quatre (4) semaines.
- g) Plus de vingt (20)ans, mais moins de vingt-deux (22) ans
9% - Quatre (4) semaines.
- h) Plus de vingt-deux (22) ans, mais moins de trente (30) an
10% - Cing (5) semaines.
- i) Plus de trente (30) ans:
12% - Six (6) semaines.
- 17.02 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total
gagné au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le
31 décembre de l'année précédente.
- 17.03 Un employé a droit à son indemnité avant son départ pour
vacances annuelles.
- 17.04 La période régulière de vacances est du 1er janvier au
31 décembre de chaque année.
- 17.05 Chaque employé peut s'il y est admissible en vertu de 17.01,
prendre deux (2) semaines consécutives en vacances annuelles
entre le 1er juin et le 1er septembre. Un salarié peut
toutefois, s'il y est admissible et après que tous les salariés
ont choisi leur deux (2) premières semaines de vacances,
prendre s'il reste des dates de vacances disponibles, une
troisième (3e) semaine de vacances à l'intérieur de la pé-
riode précitée. La prise de cette troisième (3ième) semaine
de vacances est allouée dans la mesure où l'Employeur peut
remplacer l'employé et ne doit pas avoir pour effet de res-
treindre ou de diminuer les opérations.

ARTICLE 17. VACANCES (suite)

- 17.05 Les vacances prises en dehors de cette période peuvent être consécutives.
- 17.06 Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociations après entente entre les employés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, i.e. les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des employés.
- 17.07 L'Employeur affichera pour le quinze (15) janvier la liste des employés ayant droit à des vacances, en y indiquant le temps alloué ainsi que le pourcentage.
- 17.08 Durant la période du 15 janvier au 31 janvier pour les vacances situées entre le 1er février et le 1er juin et entre le 1er septembre et le 31 décembre, les employés feront leur choix.
Dans la première semaine de février, l'Employeur affichera la liste des dates de vacances ainsi choisies. Les employés qui désireront des vacances durant le mois de janvier devront en informer verbalement leur contremaître.
- 17.09 Durant la période du 1er au 15 mai, pour les vacances situées entre le 1er juin et le 1er septembre, les employés feront leur choix. Dans la semaine qui suit le 15 mai, l'Employeur affichera la liste des dates de vacances ainsi choisies.
- 17.10 Dans l'application du choix de vacances prévu à 17.08 et 17.09, si un employé refuse ou retarde de faire son choix pour ses dates de vacances durant les périodes prévues et de ce fait, cause des problèmes en ce qui regarde l'application de l'affichage de la cédule, il perd sa priorité de choix suivant l'ancienneté et sera le dernier à choisir ses dates de vacances.

ARTICLE 17. VACANCES (suite)

17.11 Un salarié incapable de prendre ses vacances aux dates déterminées pour raison de maladie, maternité, accident de travail ou non-occupationnel survenus avant le début de ses vacances, voit ses vacances reportées en totalité ou en partie à une date ultérieure, à la condition qu'il fournisse un certificat médical. Ce déplacement de vacances ne devra toutefois pas déplacer le choix de vacances de d'autres salariés.

ARTICLE 18. ANCIENNETE

- 18.00 a) Dans tous les cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, l'ancienneté est le facteur déterminant. L'employé ayant une plus longue ancienneté garde toujours son droit de préférence ou de priorité pourvu qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.
- b) Advenant une réduction temporaire ou permanente de manoeuvres dans un département ou plusieurs départements, la priorité du choix du département et de l'équipe de jour s'applique selon l'ancienneté, au début de la semaine qui suit cette réduction, si celle-ci survient après le début d'une semaine, et pour au moins une semaine complète.
- c) Advenant, qu'il soit nécessaire pour l'Employeur, après le début d'une semaine, d'affecter des employés d'un département à un autre département pour fins de remplacement, ces affectations se feront parmi les employés

- ARTICLE 18. ANCIENNETE (Suite)
- 18.00 c) disponibles en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté. (EXEMPLE: Trois (3) employés sont affectés pour un temps donné à des travaux d'entretien, de peinture, etc: chacun d'eux a respectivement 5-10- et 15 ans d'ancienneté. Celui ayant 5 ans d'ancienneté sera le premier déplacé et ainsi de suite).
De plus, l'employé déplacé exécutera le travail à accomplir de l'employé absent, dans le département où il est affecté.
- 18.01 a) Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à compter de sa date d'embauchage.
b) Dans le cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, à ancienneté égale et compétence égale, le numéro de poinçon servira à déterminer qui est le plus ancien.
- 18.02 Pour avoir droit aux bénéfices des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai qui est de trente (30) jours travaillés pour le manoeuvre et de soixante (60) jours travaillés pour les autres catégories d'employés qui doivent faire preuve d'habileté particulière. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauchage. L'employé congédié avant la fin de la période d'essai, n'a pas de recours à la procédure de girefs.

ARTICLE 18. ANCIENNETE (Suite)

18.03 Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète de tous les salariés visés par les certificats de reconnaissance syndicale en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, vers le début de mai, l'Employeur remet au Syndicat une liste mise à jour de tous les salariés régis par la convention collective.

18.04 Un employé perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) il quitte lui-même son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il fait défaut, après un arrêt de travail ou mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins que, dans ce dernier cas, il ne fournisse à l'Employeur une raison que ce dernier juge comme satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;
- d) il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.

18.05 Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non-occupationnel, attestée par un certificat de médecin sujet à vérification par le médecin de l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence cumulera pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.

<u>ARTICLE</u>	<u>18.</u>	<u>ANCIENNETE (Suite)</u>
18.05	a)	La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin.
	b)	La salariée enceinte peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45e) jour suivant l'accouchement, mais elle doit le faire dans les cent vingt (120) jours de calendrier suivant le même accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. L'ancienneté s'accumule pendant le congé maternité.
	c)	La salariée qui ne peut reprendre son travail pendant ou après les délais mentionnés à l'alinéa précédent pour cause de maladie, autre que la grossesse, et attestée par un certificat médical, a droit à compter de cette date aux bénéfices de congés maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés de maladie et de l'assurance-salaire. L'ancienneté acquise à la date du début de la maladie cumulera pendant les vingt-quatre (24) mois suivant la durée de l'absence.
18.06		Dans les cas d'un accident de travail, l'employé continue d'acquérir de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission n'a pas décidé de son retour au travail.
18.07		Avant de faire perdre l'ancienneté à un employé, après les mois stipulés à 18.05. les cas seront étudiés par les parties à cette convention.

ARTICLE 18. ANCIENNETE (suite)

- 18.08 L'Employeur accepte que l'employé qui revient au travail après les absences prévues à la convention, retourne à son occupation, si elle est encore existante, sinon à une autre occupation selon son ancienneté et moyennant que sa condition physique le permette.
- 18.09 Dans le cas de mises à pied autres que celles se produisant dans le cours normal et habituel des opérations de l'usine telle la fermeture d'un département, les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied et remplacés par les employés du département visé par l'arrêt d'opérations en autant qu'ils puissent accomplir les fonctions normales de la tâche après une période maximale de quinze (15) jours ouvrables d'entraînement.
- 18.10 Rappel au travail:
L'avis de rappel sera donné par téléphone au plus tard la journée ouvrable précédant le début du quart de travail et à défaut de rejoindre personnellement le salarié, une lettre sera expédiée par l'Employeur à la dernière adresse connue de l'employé, lui indiquant que l'Employeur lui a signifié un rappel. L'employé a la responsabilité d'aviser l'Employeur par écrit, de tout changement d'adresse. L'Employeur fournira en même temps au syndicat, une copie de chaque lettre qu'il fait parvenir à un employé.

ARTICLE 19. AFFICHAGE

- 19.00 Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:
- a) L'Employeur décrit le ou les postes à pourvoir à l'aide de la formule "A" "Avis d'occupation ouverte" (Annexe A) qu'il affiche pendant sept (7) jours de calendrier et dont il envoie également copie au syndicat.
 - b) Au cours de ces sept (7) jours, les employés qui le désirent peuvent proposer leur candidature à leur "Chef de Service" en se servant de la formule "B" "Application pour Occupation ouverte" (Annexe B) qu'ils se procurent chez celui-ci.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

19.02 la période d'essai, soit entre le onzième (11e) et le soixantième (60e) jour, l'Employeur considère que l'employé ne pourra satisfaire aux exigences normales du poste avant la fin de la période d'essai, il a le droit de retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa mutation. Dans un tel cas, l'employé pourra demander à l'Employeur de lui fournir les raisons sur lesquelles il s'est basé pour en arriver à cette décision.

L'employé a également le droit de ne pas terminer sa période d'essai et de demander à l'Employeur de le retourner à son ancien poste.

19.03 L'expérience acquise par un employé ne sera pas prise en considération lors du choix du candidat, lorsque cette expérience aura été acquise:

- a) durant la période de rōdage d'une nouvelle tâche;
- b) durant la période d'affichage ou de pré-affichage d'un poste;
- c) durant la période de remplacement dans un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à une absence ou un congé autorisé (annuel, personnel, maladie, accident, etc.)

19.04 L'accession à un statut d'employé mobile sera obtenue par voie d'affichage, le salaire de l'employé concerné est alors "un salaire permanent".

Les employés mobiles sont assujettis aux mêmes dispositions que les employés classés de leur département à l'accomplissement du temps supplémentaire.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

- 19.05 Lorsque l'Employeur doit procéder à la cessation d'opération pendant la semaine, il doit faire les transferts nécessaires, évitant ainsi de remplacer un employé d'une classification par un employé d'une autre classification.
- 19.06 a) Lorsqu'un poste de manoeuvre de jour doit être pourvu de façon permanente, (c'est-à-dire, lorsqu'un employé est ajouté à un groupe donné) il le sera par affichage et, il ne pourra l'être par voie de rétrogradation que dans le cas d'une rétrogradation volontaire suite à la maladie, une réduction de capacité de travail ou encore lorsqu'il permet d'accéder à un horaire de travail stable.
- b) Un employé qui comble un poste de manoeuvre de jour tel que prévu au paragraphe précédent, ne pourra postuler à un autre poste avant un délai de trois (3) mois.
- c) Si un poste de manoeuvre de jour doit être pourvu de façon temporaire mais pour une durée de plus de un (1) mois, une priorité sera accordée aux manoeuvres de nuit, selon l'ancienneté.
- d) A l'occasion de la mise en route d'une nouvelle ligne de production, les postes de manoeuvres de jour devront être comblés sur une période n'excédant pas un (1) mois calendrier.
- e) - Les postes de manoeuvres de jour définis comme tels, affichés et comblés avant le 1er septembre 1979, seront pour les employés qui les occupent, maintenus de jour sur une base permanente.
- 19.07 a) Le rôle de l'employé mobile est d'assurer à l'intérieur de différents départements, la continuité des

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

- 19.07 a) opérations. Ses heures de début et de fin d'opérations seront affichées le jeudi, pour la semaine suivante, mais ne seront pour lui qu'un guide. De par ses fonctions, l'employé mobile peut changer d'équipe de travail à l'intérieur de la même semaine. Dans ces cas, exception faite de l'article 10.00, l'employé mobile n'est pas sujet à la prime de surtemps, son déplacement étant prévu par l'établissement d'un taux horaire permanent.
- b) A son retour d'une période de remplacement et pour chaque semaine de remplacement, l'employé mobile sera considéré tout comme s'il avait fait sa rotation habituelle et réintégré son quart de travail correspondant.
- 19.08 a) Lors d'une vacance à un poste, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser l'affichage pour abolir ou modifier une fonction.
- b) Lorsqu'un employé est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, le poste laissé vacant sera affiché au même titre.
- 19.09 Advenant la création d'une fonction additionnelle dans un département au même titre que les fonctions existantes du département, mais dont la nature du travail est différente, avant de procéder à l'affichage, les employés du département, classés de même niveau, se verront offrir le travail et ce, par ordre d'ancienneté. L'Employeur procédera par la suite à l'affichage du poste libéré ou à défaut, du poste créé.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

19.10 Un employé occupant un poste classé, dont la durée des opérations a diminué à moins de six (6) mois par année calendrier, pourra postuler sur un poste classé de niveau égal ou inférieur et affiché. Le poste classé sur lequel l'employé postulera, devra toutefois être opérationnel plus de six (6) mois par année calendrier.

Un salarié ne pourra exercer ce privilège s'il a déjà obtenu un poste vacant et affiché dont les opérations étaient inférieures à six (6) mois par année calendrier.

ARTICLE 20. DISCIPLINE

20.00 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour juste cause.

- 20.01 a) Tout employé rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et à l'arbitre unique, s'il y a lieu, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis reçu. L'arbitre a le loisir d'ordonner la réinstallation de l'employé concerné ou de faire toute autre recommandation et de décréter le paiement de toute compensation jugée équitable.
- b) Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de griefs et l'arbitre peut:
1. Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 3. rendre toute autre décision jugée équitable dans

ARTICLE 20. DISCIPLINE (suite)

20.01 b) 3. les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois, des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

20.02 Aucune plainte, avis ou mesure disciplinaire ne pourra être invoqué contre un salarié, si les faits qui lui sont reprochés datent de plus de six (6) mois. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non avenue.

20.03 Le Syndicat recevra avis de toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé.

20.04 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 21. DELEGUES DE DEPARTEMENT

21.00 Le Syndicat pourra désigner un délégué dans chacune des sections suivantes de l'entreprise et transmettre par écrit à l'Employeur le nom des salariées ainsi choisis:

ARTICLE 21. DELEGUES DE DEPARTEMENT (Suite)

21.00	Entrepôt	Meunerie
	Machinerie Agricole	Frigidaire
	Garage	Atelier
	Bouilloires	Beurre - fromage et rouleaux
	Laboratoire	Evaporateur - séparateur - réception
	Département Yogourt.	

21.01 Le délégué de département ou membre de l'exécutif ne subira pas de perte de salaire régulier pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'usine.

21.02 Mensuellement, et plus souvent si nécessaire, un représentant du Service du Personnel pourra rencontrer les membres de l'exécutif du Syndicat de chaque usine.

ARTICLE 22. COMITE DE GRIEFS

22.00 Après la signature de la présente convention, et dans un délai de quinze (15) jours, un Comité de griefs sera créé et composé de deux (2) représentants du Syndicat à l'intérieur de l'usine de l'Employeur. Le nom des représentants sera fourni à l'Employeur.

22.01 Un représentant du Syndicat sur ce Comité a le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail sur tout grief qui est soumis au Comité en conformité avec l'article 7.00.

22.02 Lorsque l'Employeur a des griefs à soumettre, il doit le faire par écrit au Comité de griefs du Syndicat qui doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Si l'Employeur n'accepte pas cette décision, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai susdit, l'une ou

ARTICLE 22. COMITE DE GRIEFS (Suite)

22.02 l'autre partie peut soumettre le grief à l'arbitre unique selon la procédure et avec les effets prévus dans la présente convention.

22.03 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

22.04 Lors de la réunion du Comité de Grieffs, en plus des membres dudit Comité, le délégué du département concerné assiste à la réunion et le plaignant peut également se présenter à ce Comité s'il en est requis par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 23. PROCEDURE DE GRIEFS

23.00 Première étape:

Tout employé qui se croit lésé dans les droits qui lui sont prévus et non prévus à la convention collective pourra, dans les trente (30) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui donne lieu au litige, formuler verbalement, seul ou accompagné de son délégué, une plainte à cet effet à son supérieur immédiat.

Le supérieur immédiat disposera d'un délai maximum de trois (3) jours ouvrables pour répondre verbalement au plaignant en présence du même délégué.

23.01 Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat ne donne pas une réponse satisfaisante pour le plaignant, ou néglige de répondre dans le délai prévu, le plaignant accompagné de son délégué disposera de cinq (5) jours ouvrables pour soumettre par écrit à son supérieur immédiat un grief au sens du Code du Travail, grief décrivant sommairement la nature du litige, ainsi que le règlement demandé. Le supérieur immédiat disposera d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief du plaignant.

ARTICLE 23. PROCEDURE DE GRIEFS (Suite)

23.02 Troisième étape:

Si le supérieur immédiat ne donne pas une réponse écrite satisfaisante au plaignant, ou néglige de répondre dans le délai prévu, le Comité de griefs soumettra dans les cinq (5) jours ouvrables de son grief écrit au Directeur de l'usine.

Celui-ci disposera d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief du plaignant.

23.03 Si le Directeur de l'usine ne répond pas de façon satisfaisante au plaignant, ou s'il néglige de répondre dans le délai prévu, le plaignant, par l'intermédiaire du Syndicat avisera par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables, l'Employeur de son intention de porter le grief en arbitrage.

ARTICLE 24. ARBITRAGE

24.00 A l'échéance de ce délai, les parties auront un délai de dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique, à défaut de quoi l'une ou l'autre partie pourra requérir la nomination d'un tel arbitre par le Ministre du Travail, conformément à l'article 100 du Code du Travail. La décision de l'arbitre unique est finale et lie les parties qui s'engagent à en assurer immédiatement l'exécution.

24.01 Dès qu'il aura été nommé, l'arbitre procédera avec diligence et son mandat se limitera à décider du grief tel que soumis, il n'aura donc aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief, en tout ou en partie, il peut, en outre, statuer dans sa décision

ARTICLE 24. ARBITRAGE (Suite)

- 24.01 sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances, y compris l'intérêt au taux légal.
- 24.02 Les honoraires de l'arbitre sont payables à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 24.03 Les parties pourront par consentement écrit s'écarter de la présente procédure.
- 24.04 Le Syndicat pourra loger contre l'Employeur un grief impliquant plus d'un employé, et ce, directement au niveau du Directeur d'usine.
- 24.05 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 25. SECURITE SOCIALE

- 25.00 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention collective, le régime combiné d'assurance collective garantissant les bénéficiaires actuellement couverts, et dont ils se partageront la prime à part égale, (cinquante pour cent (50%), cinquante pour cent (50)).
- 25.01 La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance s'applique au paiement de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie sans pour autant dépasser cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime alors que la contribution de l'employé s'appliquera à l'assurance-salaire.
Advenant une réduction des primes de l'assurance-groupe

ARTICLE 25. SECURITE SOCIALE (Suite)

25.01 suite à L, enregistrement du plan auprès de la Commission d'Assurance-Chômage, cette réduction de primes pourra être récupérée par les employés sous forme de bénéfices additionnels, au plan d'assurance-groupe.

ARTICLE 25. SECURITE SOCIALE (Suite)

25.02 Tout employé malade ou accidenté paiera mensuellement la prime d'assurance-groupe en entier durant son absence. Un (1) mois après son retour au travail, et ce, en autant qu'il aura travaillé une période d'au moins un (1) mois pour l'Employeur, l'Employeur lui remboursera cinquante pour cent (50%) du coût de cette prime. Il est entendu que le principe qui précède s'applique dans le cas des employés qui suivent les cours de trois (3) ou de six (6) mois à l'Ecole de Laiterie de St-Hyacinthe.

25.03 La police maîtresse de l'assurance-collective est émise au nom du Syndicat et l'Employeur en assume l'administration.

ARTICLE 26. VETEMENTS DE TRAVAIL

26.00 L'Employeur fournit gratuitement et renouvelle au besoin un costume approprié à tout employé appelé à travailler dans les chambres froides et à l'expédition. Pour les employés appelés à travailler sur les camions à fourche et dont c'est nécessaire, l'Employeur, fournira un costume approprié pour la période d'hiver et un imperméable pour la période d'été.

26.01 Le ou vers le 1er mai, l'Employeur fournit gratuitement aux employés ci-après nommés et détenant un poste régulier, un costume approprié qui comprend:

- Deux (2) pantalons
- Un (1) veston
- Une (1) casquette
- Deux (2) chemises
- Une (1) cravate.

ARTICLE 26. VETEMENTS DE TRAVAIL (suite)

- 26.01 Les employés visés sont:
- Chauffeurs de camions
 - Aide-camionneurs
 - Commis aux pièces
 - Mécanicien - garage
 - Les employés du Service de la Machinerie Agricole et de l'Équipement Laitier qui doivent aller régulièrement sur la route.
- Pour les chauffeurs de camions, un manteau d'hiver sera fourni et renouvelé au deux ans.
- 26.02 Les employés de l'atelier, des bouilloires, des engrais chimiques, de la meunerie, du service d'équipement laitier sont habillés de couleur, en plus d'avoir à leur disposition des sarraux au besoin. L'Employeur fournit et renouvelle au deux ans (2) un veston d'hiver à chaque employé de l'atelier et des bouilloires qui doit travailler à l'extérieur. L'Employeur fournit un tablier au peintre et à l'aide-peintre du S.E.L.
- 26.03 Afin de protéger leurs chaussures, des couvre-chaussures en polyéthylène seront à la disposition des employés de maintenance qui doivent exécuter des travaux aux endroits où on utilise le caustique.
- 26.04 Les chauffeurs de camions auront des gants de fournis. Ces derniers pourront être renouvelés au besoin sur présentation des gants usés.
- 26.05 Deux (2) camions à fourche de l'expédition de la division Yoplait seront munis de décapotable pour la saison d'hiver.
- 26.06 Quatre (4) sarraux seront à la disposition des camionneurs au besoin.
- 26.07 L'Employeur fournit gratuitement et renouvelle au besoin, par rotation, aux techniciens-réfrigération équipement laitier, deux (2) paires de salopettes.

ARTICLE 27. PAIEMENT DU SALAIRE

27.00 Tous les employés régis par la présente convention sont payés chaque semaine, le jeudi après-midi. Sur réception de son enveloppe de paie, l'employé doit signer lui-même sa carte de poinçon.

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

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

27.02 Une formule explicitant l'indemnité de vacances sera jointe à la paie de vacances d'un salarié.

ARTICLE 28. DROITS ACQUIS

28.00 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les employés conservent tous privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, en cas de conflits entre les dispositions de la présente convention et lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation.

28.01 Les annexes et lettres d'entente sont parties intégrantes de la convention collective.

ARTICLE 29. SALAIRES

29.00 TAUX DE SALAIRES POUR LA DUREE DE LA CONVENTION

Les taux de salaires payés par l'Employeur aux employés régis par la présentes sont ceux indiqués dans l'échelle des salaires constituant l'annexe "D" de la présente et faisant partie intégrante d'icelle.

29.01 GARANTIE DE TRAVAIL

- a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit à tous les employés, en tout temps de l'année, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées à l'article 9 des présentes.
- b) Si un employé ne peut pour une raison quelconque se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.
- c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.
- d) Lorsqu'il s'agira d'un travail d'une nature occasionnelle, non régulier, et survenant accidentellement, que les employés ne sont pas en mesure d'accomplir pendant les heures régulières, l'Employeur pourra embaucher des employés surnuméraires, en suivant la clause d'ancienneté pour une période de moins d'une (1) semaine, sans être tenu d'appliquer la garantie de travail hebdomadaire. Avant d'agir ainsi, il devra demander le consentement du Syndicat. En cas de refus par ce dernier, il pourra mettre immédiatement son projet à exécution, le Syndicat conservant le droit de soumettre le litige à l'arbitrage prévu par la convention. Tout travail accompli sous l'autorité de cette clause sera rémunéré au taux de salaire et demi

ARTICLE 29. SALAIRES (Suite)

- 29.01 d) s'il est accompli en dehors des heures régulières et/ou à taux double, selon les cas prévus par la convention.
- e) Un employé qui travaille sur une opération régulière et permanente pour une période d'au moins cinq (5) mois par année, consécutifs ou non, se verra octroyer le taux attaché à cette opération sur une base permanente. Ceci ne s'applique pas dans les cas où l'employé n'agit que comme remplaçant. L'employé recevra ce taux d'employé classé après avoir complété la période de cinq (5) mois déjà mentionnée.
- f) Tout employé permuté ou assigné temporairement, à la demande de l'Employeur, à un travail autre que son travail régulier, recevra pour la durée de ce travail, le taux de salaire de cette nouvelle occupation ou le taux de salaire de son ancienne occupation, l'employé devant recevoir le plus élevé des deux.
- Toutefois, ceci ne s'applique que pour les permutations et assignations d'au moins une (1) heure et ne s'applique pas dans les cas prévus à 19.01 et dans les cas d'entraînement.
- Il est entendu entre les parties que la pratique établie pour les remplaçants aux heures de repas au beurre et aux chambres froides continuera de s'appliquer.

ARTICLE 30. DISPOSITIONS GENERALES

- 30.00 a) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de modifier le contenu de l'un des postes couverts par la convention et/ou de créer de nouvelles fonctions, il doit

ARTICLE 30. DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 30.00 a) aviser au préalable le Syndicat au sujet des attributions de la tâche ainsi que du taux horaire ou hebdomadaire projeté. En cas de désaccord, le cas est soumis pour étude et règlement selon la procédure régulière de griefs. Lorsque l'Employeur fait l'addition de nouvelles pièces d'équipement, il s'engage à donner aux employés la période nécessaire d'adaptation à cette nouvelle pièce d'équipement.
- b) Toute augmentation de salaire causée par un changement dans le contenu d'un poste est payé rétroactivement à la date d'établissement de tel changement.
- c) Tout employé non satisfait de sa classification a droit de recourir à la procédure régulière de griefs prévue à l'article 23 de la présente convention.
- d) Aucune diminution de salaire ne pourra être faite pour les employés présentement à l'emploi de l'Employeur, sauf à la demande de l'employé dans les cas de transfert
- e) Les repas des camionneurs et des employés du service d'Equipement Laitier seront payés comme suit:
- | | | |
|------------------|------------------------|--------|
| Dîner et souper: | 1 heure d'arrêt chacun | \$6.50 |
| (Camionneurs | ½ heure d'arrêt) | |
| Déjeuner: | ½ heure d'arrêt | \$3.00 |

Pour le coucher, le montant payé sera celui qui a été effectivement payé par l'employé et qui sera établi par pièce justificative.

Pour avoir droit à un déjeuner, la journée de travail devra avoir débuté à six heures (6.00) ou avant.

Pour avoir droit au souper, la journée de travail devra se terminer à dix-huit (18.00) heures ou après. (6.00 hres p.m.) Les périodes de repas sont déduites des heures de la journée. Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un camionneur débute sa journée

- ARTICLE 30. DISPOSITIONS GENERALES (Suite)
- 30.00 e) de travail avant sept heures (7.00), les heures effectuées avant sept heures (7.00) seront assujetties à la prime de nuit.
- f) Il est entendu que si l'Employeur obtenait un contrat en dehors de ses opérations normales, c'est-à-dire, en dehors de la transformation du lait qu'il reçoit, il pourra alors, et pour la seule période de ce contrat, utiliser en tenant compte de l'ancienneté des employés syndiqués et leur payer, pour la seule même période du contrat, le salaire requis aux fonctions qui devront s'établir selon la classification énoncée plus haut. Mais lorsque ce travail sera terminé, les employés retourneront à leurs fonctions antérieures et habituelles au salaire correspondant. Il arrive parfois, comme c'est actuellement le cas avec l'huile de beurre, que l'Employeur contracte avec un tiers. Pour l'exécution du contrat, il aura le privilège d'utiliser, en tenant compte de l'ancienneté, les employés nécessaires, mais, il devra les payer aux termes de la classification.
- Cependant, lorsque le contrat sera terminé, les employés qui auront acquis pour la durée de ce contrat un salaire ou un titre supérieur à leur salaire et titre antérieurs dans le cours normal des opérations à l'usine de l'Employeur, seront retournés à leurs fonctions antérieures ou équivalentes aux salaires que comportaient pour eux leurs fonctions avant l'obtention dudit contrat, il en sera ainsi pour tous les autres privilèges acquis du fait de ce contrat temporaire. Ceci veut donc dire que si un manoeuvre permanent devient opérateur pour la durée d'un contrat avec le salaire qu'appelle cette classification, il redeviendra manoeuvre au salaire d'un manoeuvre permanent après le contrat.

ARTICLE	30.	<u>DISPOSITIONS GENERALES</u> (Suite)
30.00	f)	Si, l'employé occupe un tel poste pour une durée de cinq (5) mois, dans les trente (30) jours qui suivent, les deux (2) parties se rencontreront pour préciser le statut futur de l'employé.
	g)	Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas suivants: <ul style="list-style-type: none"> - Retards, absences de nature imprévue, dans les cas d'urgence, mais seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant. - Pour fins d'entraînement, d'enseignement et de formation. - Pour l'atelier et les bouilloires, dans les cas où le contremaître n'a pas plus de trois (3) employés sous ses ordres. Cependant, le travail effectué par le contremaître n'aura pas pour effet de priver les employés d'effectuer du temps supplémentaire ainsi que les cas de rappel au travail.
	h)	Advenant un changement dans les méthodes et/ou systèmes de fabrication de quelque produit que ce soit, il est entendu que si ces nouvelles méthodes et/ou systèmes exigent une distribution différente de la main-d'oeuvre et des cédules et/ou des heures de travail autres que celles qui existent présentement, elles seront établies par l'Employeur après entente avec le Syndicat de façon à rencontrer les nouveaux besoins. L'Employeur avisera le Syndicat le plus tôt possible de tout changement ou de toute modification ci-haut mentionnés, et convient qu'aucun employé ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de traitement, ni de classe par la suite

- ARTICLE 30. DISPOSITIONS GENERALES (Suite)
- 30.00 h) ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ainsi que dans les procédés de travail.
- i) Suite à la fermeture totale ou partielle d'un département, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat au moins treize (13) semaines à l'avance et à lui faire connaître le nom des salariés visés. Si le licenciement est dans les faits effectué avant la fin de la période précitée, l'Employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de treize (13) semaines n'aura pas été respectée. Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitée et pour laquelle le salarié a été remercié, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire de l'employé.
- j) L'Employeur s'engage à ne plus faire, à l'avenir, d'entente particulière avec des employés syndiqués sans l'autorisation du Syndicat.
- k) Homme de service pour L'Equipement Laitier:
Advenant la création d'un nouveau poste ou un poste devenant vacant dans l'un des territoires desservis par Granby, l'Employeur affichera le poste conformément à l'article 19.
- l) En l'absence du contremaître du département, la fonction d'assistant-contremaître sera celle apparaissant à la définition des tâches prévue à l'annexe "E" de la présente convention.

- ARTICLE 31. DEDUCTIONS-EPARGNES
- 31.00 La déduction des employés doit être d'un minimum de cinq dollars (\$5.00) avec des tranches additionnelles de cinq dollars (\$5.00) et, l'employé peut s'inscrire, retirer ou modifier son taux deux (2) fois durant l'année.

ARTICLE 31. DEDUCTIONS-EPARGNES (Suite)

31.01 Le dépôt des argents se fera aux Caisses St-Antoine et St-Eugène, selon la demande de chaque employé.

31.02 Ce travail est effectué à titre gratuit par l'Employeur.

ARTICLE 32. COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE INDUSTRIELLE

32.00 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de former un Comité conjoint de Sécurité et d'Hygiène Industrielle.

32.01 Ce comité conjoint sera formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

32.02 Ce comité conjoint aura pour mandat de sensibiliser les parties aux risques potentiels d'accidents et de maladies industrielles susceptibles d'exister dans les lieux et pratiques de travail gérées par l'Employeur, et de favoriser l'introduction progressive et efficace de mesures correctives.

32.03 Compte tenu que les matières premières et produits finis sont pour une bonne part des produits alimentaires, le comité conjoint aura pour mandat spécial de s'assurer que chaque employé produira au cours de chaque année de la convention une carte de santé. Ces exigences seront établies en fonction des recommandations de l'hygiène et de la sécurité dans chacun des postes de travail. A cette fin, s'il devient nécessaire pour l'employés de subir un examen médical, cet examen, dans la mesure du possible, aura lieu pendant que l'employé est au service de l'Employeur.

ARTICLE 32. COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE INDUSTRIELLE (suite)

32.04 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements sur la santé et la sécurité du travail qui deviennent partie intégrante de cette convention.

32.05 L'Employeur maintien à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail le service actuel de premiers soins.

ARTICLE 33. RETROACTIVITE.

33.00 La rétroactivité s'applique sur toutes les heures payées, sur la prime d'équipe, et ce depuis le 1er septembre 1985.

ARTICLE 34. DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention entre en vigueur à compter du premier (1er) septembre 1985, et le demeure pour une durée 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 dans les délais prévus à cette fin par le Code du Travail.

Toutefois, pour le cas où une autre convention ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci continue de s'appliquer jusqu'au moment de la signature d'une autre convention, sans préjudice à la rétroactivité que le Syndicat puisse exiger.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé ce 13
jour de Juin 1986.

POUR AGROPUR

Michel Lemire

Michel Lemire, Président

Reynald Charest

Reynald Charest, Dir. Gén.

Mario Campbell

Mario Campbell, Dir. Rel. Travail

Yves Brassard

Yves Brassard, Chef d'usine

Marc Charland

Marc Charland, Surintendant

Pierre Claprod

Pierre Claprod, Chef Cont. Adm.

POUR LE SYNDICAT

René Perras

René Perras, Président

Marcel Jutras

Marcel Jutras, Secrétaire

Luc Dupré

Luc Dupré, Trésorier

Denis Crack

Denis Crack, Délégué

Ronald Fontaine

Ronald Fontaine, Délégué

Dario Corsi

Dario Corsi, Cons. Tech.

A N N E X E " A "

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

Service _____ Date: _____

Titre de l'occupation: _____

Taux Horaire _____ Cédule horaire: _____

-DESCRIPTION DU TRAVAIL
QUALIFICATIONS REQUISES
CONDITIONS

Période d'affichage: _____

Durée du travail: _____

Faire application à: _____

A N N E X E " B "

APPLICATION POUR OCCUPATION OUVERTE

Titre de l'occupation ouverte: _____

Service où l'occupation est ouverte: _____

Nom du candidat: _____

Poste occupé présentement: _____

Numéro matricule: _____

Ancienneté: _____ Années: _____ Mois: _____ Jours: _____

QUALIFICATIONS DU CANDIDAT

Signature du candidat: _____

A N N E X E " C "

AVIS DE NOMINATION

Date de l'affichage: _____

Titre de l'occupation affichée: _____

Service où se trouve l'occupation: _____

Candidat (e) choisi (e): _____ Raison: _____

A N N E X E " D "

Usine de Granby

Echelle de salaires

	31 août 1985	1er sept. 1985 aug. gén. 0.40¢	1er sept. 1986 aug. gén. 0.40¢
<u>Manoeuvres</u>			
0 à 3 mois serv. acc.	\$11.07	\$11.47	\$11.87
3 à 6 mois serv. acc	11.28	11.68	12.08
Permanents	11.78	12.18	12.58
Entretien ménager	11.78	12.18	12.58
Employés féminins	11.78	12.18	12.58
Employés de chambres froides	12.08	12.48	12.88
Chefs opérateurs	12.08	12.48	12.88
Mécaniciens	12.08	12.48	12.88
Commis aux pièces	12.08	12.48	12.88
Mobiles	12.08	12.48	12.88
Inst. Système de traite	12.04	12.44	12.84
Prép. calibration	12.04	12.44	12.84
Technicien-réfrigération	12.04	12.44	12.84
Opérateurs	11.95	12.35	12.75
Technicien-ferments	12.20	12.60	13.00
Assistants contremaîtres	12.20	12.60	13.00
Chefs fromagers	12.20	12.60	13.00
Techniciens-laboratoire	12.20	12.60	13.00
Techniciens -charge ferm.	12.30	12.70	13.10
Technologistes	12.39	12.79	13.19
Prép. Montages Mach. Agr.	11.86	12.26	12.66
Assist. Peintres	11.86	12.26	12.66
Assist. Mécaniciens	11.86	12.26	12.66

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

Usine de Granby

Echelle de salaires

	31 août 1985	1er sept. 1985 aug. gén. 0.40¢	1er sept. 1986 aug. gén. 0.40¢
Mécaniciens exp.	\$12.48	\$12.88	\$13.28
Tech. exp. réfrigération	12.48	12.88	13.28
Ass. contremaître atelier	12.58	12.98	13.38
Ass. contremaître S.E.L.	12.58	12.98	13.38
Chauffeurs de camions	12.27	12.67	13.07
Aides-camionneurs	11.87	12.27	12.67
Prép. Fabrication Montage	11.97	12.37	12.77
Bouilloires - Asst. contre- maître	13.01	13.41	13.81
" 2 A	12.91	13.31	13.71
" 2 B	12.85	13.25	13.65
" 2 C	12.79	13.19	13.59
" 2	12.73	13.13	13.53
" 3 B	12.67	13.07	13.47
" 3 C	12.61	13.01	13.41
" 3 D	12.56	12.96	13.36
" 3	12.49	12.89	13.29
" 4 D	12.37	12.77	13.17
" 4	12.26	12.66	13.06
Manoeuvres étudiants	été 1986: \$6.20	été 1987: \$6.40	

A N N E X E " E "

DEFINITION DES TACHES

Assistant-contremaître:

L'Assistant-contremaître est un employé syndicable qui agit sous l'autorité d'un contremaître et qui a sous sa responsabilité immédiate une ligne complète de production ou une étape entière des opérations de transformation, d'emballage et d'expédition. Il a sous son autorité des employés affectés à l'ensemble de ces opérations (évaporation, séchage, beurre continu, fromage, etc.). Il doit contrôler les conditions sanitaires et mécaniques des machines, équipement et appareils attachés à l'exécution du travail qu'il dirige, et compléter les rapports journaliers requis.

Chef-opérateur:

Les responsabilités du chef-opérateur sont identiques à celles de l'assistant-contremaître, mais elles ne s'étendent qu'à la période où il est lui-même au travail. Normalement, il dirige une période de la journée d'opération et est appelé à suivre la rotation exigée par la production.

Opérateur:

L'opérateur est celui qui opère directement un appareil ou machine de production ou de conditionnement. Tous les appareils accessoires et secondaires à une opération sont nécessairement rattachés à l'opération maîtresse et sous l'autorité d'un même opérateur. Exemple: Moulage de beurre: celui-là seul qui opère la mouleuse est "opérateur" sur cette ligne.

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

DEFINITION DES TACHES

Chef-fromager:

Le chef-fromager est celui qui, dans la fromagerie, a la responsabilité d'une période complète de production. Il a les mêmes responsabilités que l'assistant-contremaître dans les autres départements de la laiterie à cause de l'importance de cette production. Il y a un chef-fromager pour chaque période de travail mais aucun chef-opérateur.

Technicien:

Le terme technicien couvre les analyses et les préposés aux ferments. Le technicien doit:

soit:

Posséder un diplôme en technologie laitière de l'Ecole de Laiterie de St-Hyacinthe;

ou

être expert-essayeur et diplômé comme fabricant de beurre et de fromage.

Technologiste agricole:

Diplômé d'un Institut reconnu en Technologie Agricole, à la suite d'un cours d'au moins trois (3) ans.

A N N E X E " F "

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

Les taux de salaires seront indexés comme suit:

- a) Salaire de base: Celui pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.
- b) Indice de base: Celui publié par Statistiques Canada définissant l'indice des prix à la consommation selon la plus récente année reconnue comme année de base.
- c) A tous les trois (3) mois, à partir du 1er octobre 1975 (semaine commençant le 28 septembre 1975) toute augmentation de un (1) point de l'indice des prix à la consommation sera comblée par une augmentation (Indemnité au coût de la vie) de .03¢ l'heure ajoutée au taux de base.

- d) Nonobstant ce qui précède, pour fins de calculs 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 (1er) janvier 1976 sera celui existant entre l'indice du mois d'août et celui publié vers le 20 décembre pour le mois de novembre.

Le même mécanisme continuera à s'appliquer par la suite.

- e) Il est aussi convenu que dans le cas où l'écart a une fraction de .5 ou plus, nous comblerons l'unité alors que dans le cas où l'écart a une fraction de .4 ou moins, seulement les unités complètes seront considérées.

EXEMPLE: Indice 178.0 vs indice 182.5: écart trimestriel de 4.5 ou pour fins de calculs uniquement, 5.0 points

Indice 178.0 vs indice 182.4: écart trimestriel de 4.4 ou pour fins de calculs uniquement, 4.0 points.

A N N E X E " F "

M E C A N I S M E I N D E X A T I O N (suite)

N.B. Nonobstant ce qui précède, le mécanisme d'indexation commencera à s'appliquer lorsque l'indice des prix à la consommation aura dépassé quatre (4%) pour cent par année de convention. Les salaires s'il y a lieu, seront ajustés selon la méthode définie à compter du premier (1er) jour de l'une des périodes de trois (3) mois qui suivra le mois où l'indice dépasse quatre pour cent (4%).

Par exemple pour la première année de convention, les salaires seront ajustés s'il y a lieu, à compter du 1er octobre, 1er janvier, 1er avril et 1er juillet selon le mois où l'indice aura atteint ou dépassé de un point 132.9 par rapport au point de départ d'août 1985 de 127.8 points.

A N N E X E " G "

Il a été convenu entre les parties que les points suivants font partie intégrante de la présente convention:

1.- Camionneurs:

Dans le cas des camionneurs, l'Employeur devra laisser aller deux (2) camionneurs en vacances pendant les mêmes semaines, s'ils le désirent

2.- Département de la meunerie et expédition:

Les employés des départements de l'expédition et de la meunerie seront remplacés lorsqu'ils sont en vacances.

3.- Camions-citernes:

Le vidage des camions-citernes sera fait sous la surveillance des employés couverts par la convention. Ce principe n'aura pas pour effet de créer de nouveau (x) ou nouvelle (s) fonctions (s).

4.- Service d'Equipement Laitier - Appels de services:

Semaine: Les hommes de services seront affectés par rotation aux appels de service le soir sur semaine. L'homme de service désigné reçoit \$ 5.00 par soir à titre de compensation.

Fin de semaine: Les hommes de service seront affectés par rotation aux appels de services de fin de semaine. Les hommes de service et les territoires seront divisés en deux (2), soit le territoire "A" et le territoire "B". Le territoire "A" comprendra les régions de La Pérade, Louiseville, Joliette, St-Aimé, Bon-Conseil et Plessisville; alors que le territoire "B" comprendra les régions d'Hungtingdon, Granby, St-Germain, Lawrenceville, Weedon et Coaticook. Ces territoires pourront

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

cependant être sujets à modifications selon le personnel en place. Un homme de service de chacun des territoires assurera par rotation à chaque fin de semaine avec les autres hommes de service, les appels de service de l'ensemble du territoire.

Ces employés recevront dix dollars (\$10.00) pour le vendredi soir, et vingt dollars (\$20.00) par jour pour chaque jour de fête ou de fin de semaine. Les montants fixés seront versés indépendamment du nombre de services effectués durant la fin de semaine ou le jour de fête.

L'employé qui voudra déroger de la cédule devra se trouver un remplaçant ou à défaut aviser son contremaître à l'avance. Dans un tel cas, l'allocation sera versée au remplaçant choisi pour la fin de semaine.

L'employé affecté aux appels de service, le vendredi soir et la fin de semaine verra également à assurer le service d'un jour de fête survenant durant la semaine précédent sa fin de semaine de service. (Exemple: - l'employé au service les vendredi, samedi et dimanche, 25, 26 et 27 juin, assurera le service de la fête de la Saint-Jean-Baptiste, le 24 juin 1976).

- 5- Un nouveau salarié embauché pour combler un poste temporaire affiché tel que: électricien, plombier, soudeur, mécanicien, chauffeurs de camions ou bouilloires, poste classé de laboratoire, sera au terme de son emploi temporaire, mis à pied et son droit d'ancienneté ne pourra être exercé.

ANNEXE " H "

CEDULE DE TRAVAIL
BOUILLOIRES

	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
NUIT	.	B	B	B	C	C	.	.	C	C	C	D	D	.	.	D	D	D	A	A	.	.	A	A	A	B	B	.
JOUR	.	A	A	A	A	A	.	.	B	B	B	B	B	.	.	C	C	C	C	C	.	.	D	D	D	D	D	.
SOIR	.	C	D	D	D	D	.	.	D	A	A	A	A	.	.	A	B	B	B	B	.	.	B	C	C	C	C	.
0.00-12.00	B	C	C	D	D	A	A	B	
12.00-24.00	C	D	D	A	A	B	B	C	
CONGES	D	D	A	A	A	B	B	B	C	C	C	.	.	.	D	
CONGES	A	.	C	C	B	B	B	B	.	D	D	C	C	C	C	.	A	A	D	D	D	D	.	B	B	A	A	A

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-EUSES
D'AGROPUR (C.S.N.)

Suite à une demande formulée par le Syndicat des Travailleurs-euses d'Agropur (C.S.N.)(usine de Granby), la présente confirme l'entente intervenue entre les parties relativement à la mise en place et à l'application de quarts fixes de travail.

Pour la durée de la présente convention,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1.- Les employés sont répartis sur des équipes fixes de travail.
- 2.- Le choix de l'équipe de travail se fera par ancienneté et par fonction dans chacun des départements.
- 3.- Les employés occupant des postes classés choisiront par ancienneté sur leur poste respectif, leur quart de travail.
- 4.- Les postes classés ou, les fonctions de manoeuvres de jour devenus vacants par la suite, seront comblés par affichage. La période d'affichage d'une fonction de manoeuvre de jour sera de trois (3) jours calendrier à l'exception des postes de manoeuvres de jour à combler conformément aux dispositions de l'article 19.06 -a) de la convention.
- 5.- Un salarié classé travaillant de soir ou de nuit, pourra, s'il le désire, postuler sur une fonction de manoeuvre de jour affiché. Les conséquences de ce déplacement n'auront pas pour effet de permettre d'autres affichages que celui du poste classé et, seul un salarié de niveau inférieur pourra postuler. Si le salarié qui obtient le poste est un manoeuvre de jour, son remplacement sera offert au manoeuvre de soir ou de nuit selon l'ancienneté.

- 5.- Le travail laissé vacant par le manoeuvre de soir ou de nuit qui obtient le poste de manoeuvre de jour sera offert par ancienneté aux manoeuvres de l'autre équipe (soir ou nuit).
- 6.- Dans le cas de mises à pied causées par une diminution temporaire ou permanente de la production, les employés du département touché par la baisse de production pourront déplacer, par ancienneté, les manoeuvres de jour. Les manoeuvres de jour déplaceront les employés mis à pied et prendront le quart de travail de nuit ou de soir par ancienneté. A la reprise des opérations, les employés déplacés reprendront leur ancien poste et ancien quart de travail.
- 7.- Dans le cas où l'Employeur procéderait à l'ouverture d'un nouveau poste ou d'une nouvelle ligne de production, les employés classés dans l'usine ne pourront appliquer sur les nouveaux postes classés, que si le changement constitue pour eux une promotion ou l'obtention d'un poste de travail de jour. Dans ces cas, les déplacements de personnel seront faits de façon successive et ne devront pas avoir pour effet de nuire aux autres opérations de l'usine.
- 8.- La présente entente n'a pas pour effet de modifier les conditions de travail prévues à la convention collective de travail en ce qui concerne les heures de travail des assistants-contremaîtres, du technicien en charge aux ferments, des employés féminins et des manoeuvres de jour déjà choisis par affichage.
- 9.- Les périodes de vacances auront pour effet de permettre des déplacements de manoeuvres pour fins de remplacement, permettant à un employé d'obtenir un poste sur le quart de jour ou de soir en autant que l'employé sujet à ce changement soit lui-même remplacé sur son quart de travail par un employé expérimenté et apparaissant déjà sur la liste d'ancienneté des employés réguliers.
- 10.- Le remplacement d'un employé de jour absent pour maladie, accident de travail ou autre, lorsqu'il s'agit d'une absence de une (1) semaine ou plus sera offert par ancienneté aux manoeuvres de soir ou de nuit en autant que l'Employeur est informé de l'absence au moment de l'affichage de la cédule de travail pour la semaine à venir.

- 11.- Les parties reconnaissent qu'il pourrait survenir des situations particulières obligeant l'Employeur à changer un employé de quart de travail pour une période d'une (1) semaine ou plus.
- 12.- Les mécaniciens de machines fixes ne sont pas visés par la présente.

L'une ou l'autre des parties se réserve le droit à l'expiration de la convention collective, de mettre fin à la présente entente en donnant un avis écrit à l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 13 jour du mois de Janvier 19 86.

AGROPUR, Coopérative Agro-Alimentaire

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-EUSES
D'AGROPUR (C.S.N.)

Maurice Bédard
Jos Brassard
Marc Charland
Jim Gagnier

René Desrosiers
Marsel Gauthier
Ulysse Gauthier
Luc Gauthier
Ronald Fontaine
Dario Ricci