

NOM

NO

07518-4

C.A.E. 1045 NO.CONV. 75184
AFFIL. 5 NB.EMPL. 60
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 36350 50
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19105023
DATE ENR.841127



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A.N. (815-2-03)
(16077-13)

DEPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 0 4 4

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 07518-4

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-19105-23
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-19	84-09-20		84-06-11	86-06-10	60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur, Coopérative Agro-Alimentaire service du personnel 760 rue Chalifoux Sherbrooke, QC. J1G 1R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région ——— 05-00 ——— Activité ——— 1045 (5) ——— Affiliation ——— 10 ———

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	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-09

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

14105-23(16087-13)

'84 SEP 20 15:52

BCBT
MONTREAL
MESSENGER

mb

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AGROPUR, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
760, RUE CHALIFOUX
SHERBROOKE

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

env. 60 sal.

ET

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE SHERBROOKE
1027, RUE PACIFIQUE
SHERBROOKE

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

1984 - 1986

I N D E X

<u>ARTICLES</u>		<u>PAGES</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	DROITS DE LA DIRECTION	1 - 2
4	SECURITE SYNDICALE	2
5	ANCIENNETE	2 à 6
6	AFFICHAGE D'AVIS	6
7	ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES	6 - 7
8	REPRESENTATION	7
9	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET ARBITRAGE	8 à 10
10	SEMAINE DE TRAVAIL GARANTIE	10 à 13
11	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	14 - 15
12	CONGES CHÔMES ET PAYES	15 - 16
13	VACANCES PAYEES	17 - 18
14	CONGES DE MALADIE	18 à 20
15	CONGES SOCIAUX	20
16	SALAIRES	20 à 23
17	PERIODE DE PAIE ET COMPTABILITE DES LIVREURS	24
18	SECURITE SOCIALE	25
19	VETEMENTS DE TRAVAIL	25 - 26
20	ALLOCATION POUR REPAS	26
21	OUTILS POUR HOMMES DE METIER	26
22	AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT	27
23	ANNEXES	27
24	TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEG.	27
25	SECURITE	27
26	SALAIRE	27 - 28
27	DUREE DE LA CONVENTION	28
ANNEXE A	SALAIRES	29 à 31
ANNEXE B	LISTE DES PRODUITS VENDUS ET POINTAGE	32
ANNEXE C	AVIS D'OCCUPATION OUVERTE	33
ANNEXE D	AVIS DE NOMINATION	34

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer d'une part, un meilleur rendement au travail et d'autre part d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.
- 1.02 En vue de promouvoir la sécurité, l'Employeur et les salariés conviennent de se conformer aux Lois des Etablissements Industriels et Commerciaux de la province de Québec et aux Lois de Sécurité routière de la province de Québec.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Commissaire du travail et ce, selon les dispositions du Code du Travail, le 10 décembre 1969, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention collective au nom de tous les salariés d'Agropur, Coopérative Agro-Alimentaire, 760 Chalifoux, Sherbrooke, Québec, à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi.

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions de cette convention et des droits de chaque salarié, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, d'opérer et de diriger son entreprise y compris, mais sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:
- a) Maintenir l'ordre et la discipline et assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
 - b) Faire des règlements et les amender, réprimander, suspendre ou congédier pour juste cause, le tout sujet à la procédure de grief.
 - c) Embaucher, mettre à pied, promouvoir, rétrograder, permuter et classifier les salariés.
 - d) Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.
- 3.02 Il est entendu que tout client desservi par tout salarié du département no. 1, tel que défini au paragraphe 5.04 et dont le volume d'achat excède 2,700 litres de lait par mois, ne peut être transféré à un revendeur sans le consentement du livreur concerné.

3.02... Ces transferts ne pourront causer de mises à pied parmi les salariés du département no. 1 pendant la durée de la convention collective.

Aucune route de gros ne doit être transformée en route de revendeur sans le consentement du livreur opérant ladite route. Cette clause ne s'applique donc pas aux routes qui seraient formées en totalité de clients dont le volume actuel n'excède pas 2,700 litres de lait par mois.

N.B. La présente clause ne s'applique pas aux clients servis dans un rayon supérieur à 20 milles de Sherbrooke et ne s'applique pas aux routes de gros opérant dans un rayon supérieur à 20 milles de Sherbrooke.

3.03 L'Employeur peut accorder à sa discrétion un congé sans paie (mais sans perte d'ancienneté) de pas plus de cinq (5) jours à un salarié qui en fait la demande; le salarié devra toutefois motiver sa demande, par écrit, avant qu'elle soit considérée.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

4.01 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.

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 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.

L'Employeur déduit du salaire de chacun des employés assujettis à la convention, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

ARTICLE 5. ANCIENNETE

5.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de l'Employeur.

5.02 a) Le nouveau salarié est soumis à une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail. Pendant cette période d'essai, le salarié peut être remercié de ses services sans pouvoir avoir recours à la procédure de grief sauf si l'Employeur le remercie dans le but d'éviter que le salarié obtienne sa permanence.

- 5.02... b) Le salarié embauché à titre de surnuméraire acquiert de l'ancienneté après avoir travaillé cent (100) jours au service de l'Employeur. Le salarié surnuméraire est celui embauché pour travailler sur une base temporaire entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année. Ce salarié bénéficie d'une priorité de rappel pour les années subséquentes en autant qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours de travail. Lorsque ce salarié a travaillé le nombre de jours requis pour acquérir de l'ancienneté, on lui crédite l'équivalent de cinq (5) mois d'ancienneté.
- 5.03 a) Après l'expiration de ces périodes de probation, l'ancienneté est acquise au salarié et elle est rétroactive à la date de son dernier embauchage.
- b) L'ancienneté s'accumule durant toute période de temps effectivement travaillée au service de l'Employeur de même que durant les périodes prévues aux sous-paragraphes 5.09 f et g ou durant toute absence prévue dans la présente convention collective.
- c) Nonobstant ce que prévu au paragraphe précédant, tout salarié devra avoir travaillé un minimum de deux (2) jours francs, c'est-à-dire seize (16) heures régulières dans la semaine normale pour que son ancienneté s'accumule.
- 5.04 a) Les parties conviennent qu'il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine (globale). Cependant, pour l'application, le premier mouvement doit se faire à l'intérieur d'un département en deuxième lieu à la grandeur de l'usine. A cette fin on reconnaîtra les départements suivants:
- 1- Livreurs-vendeurs de lait et livreurs aux entrepôts.
 - 2- Atelier et usine
- b) Lors d'un affichage, un employé embauché sur une base temporaire ne peut être considéré que lorsque les deux (2) mouvements ont été complétés.
- c) Tout employé embauché sur une base temporaire mais qui a complété sa période de probation ne peut, durant les quarante-cinq (45) jours de travail suivants (ou moins dans le cas où l'employé remplacé revient avant cette période) se servir de son ancienneté pour déplacer ou être rappelé de préférence à un autre employé temporaire qui a aussi complété sa période de probation.

5.05

- a) Sous réserve de l'application prévue au paragraphe 5.04, les parties conviennent que dans tous les cas de déplacement de la main-d'oeuvre tels que: promotion, permutation, mise à pied, rétrogradation et réembauchage, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir et il bénéficie d'une période de quinze (15) jours de travail pour se familiariser avec la tâche à accomplir.

Cependant, autant que possible, il n'y aura pas de permutation lorsque le salarié aura du travail dans sa fonction habituelle.

- b) Dans le cas des livreurs-vendeurs de lait, le principe de l'ancienneté dans le cas de promotion, ne s'appliquera pas de la même façon. Lors de la création ou de l'ouverture d'un poste, l'Employeur devra procéder à un premier affichage à l'intérieur du groupe des livreurs pendant une période de trois (3) jours et le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché à la grandeur de l'usine pour une période de deux (2) jours.

Toutefois, tout employé intéressé à occuper le poste laissé vacant à la suite du deuxième affichage, pourra en faire la demande au gérant de l'usine qui considèrera le cas judicieusement.

- c) Le salarié du département no. 2 qui est sujet à une mise à pied et qui, conformément aux dispositions des clauses 5.04 et 5.05 a), irait déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans son département pourra choisir de déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans le département no. 1 pourvu que ce dernier soit aussi le salarié possédant le moins d'ancienneté de toute l'unité de négociation. Ce dernier mouvement ne sera permis qu'en autant que le salarié du département no. 2 puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir dans le département no. 1 et qu'il bénéficie d'une période de quinze (15) jours de travail pour se familiariser avec la tâche à y accomplir.
- d) Le salarié ayant complété sa période de probation et embauché sur une base temporaire (remplacement de maladie, vacances, hausse subite de production, etc...) et qui est appelé à travailler pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, recevra un préavis de deux (2) jours ouvrables avant sa mise à pied pourvu que telle mise à pied ne soit pas due au retour imprévu d'un salarié en maladie.

5.06

Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.

5.07

Un salarié promu à une position en dehors de l'unité de négociation, continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de deux (2) ans. Le salarié ainsi promu pourra revenir à l'unité de négociation dans les cas suivants et selon la procédure ci-après établie:

- a) Le salarié a droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant sa période d'essai de douze (12) mois;
- b) Si l'Employeur n'est pas satisfait du salarié, celui-ci est retourné à sa fonction antérieure pas plus tard que douze (12) mois après la date de sa promotion;
- c) En cas de mise à pied, avant l'expiration du délai de vingt-quatre (24) mois passés à l'extérieur de l'unité de négociation. Le salarié ainsi mis à pied sera retourné à son ancien travail si disponible ou à tout autre emploi vacant.

5.08

A la suite de l'application de l'ancienneté, le salarié transporte dans son nouveau département son ancienneté déjà acquise.

5.09

Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) Départ volontaire;
- b) Congédiement pour juste cause;
- c) En cas de mise à pied, si le salarié ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception sous pli recommandé de tel avis, ou à moins qu'il ne puisse fournir une raison jugée valable par l'Employeur.
- d) La prolongation non autorisée d'un congé ou une absence sans autorisation au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de force majeure.
- e) S'il est mis à pied pour une période:
 - i) égale à son nombre de mois complétés d'ancienneté s'il possède douze (12) mois ou moins d'ancienneté.
 - ii) de douze (12) mois s'il possède plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
 - iii) de dix-huit (18) mois s'il possède plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

- 5.09... f) En cas de maladie ou d'accident non occupationnel, l'ancienneté du salarié s'accumule pendant les dix-huit (18) mois qui suivent la date de son départ. Cependant, après cette période, le salarié conserve pour une période de vingt-quatre (24) mois, son ancienneté, mais cesse de l'accroître.
- g) En cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté tant et aussi longtemps qu'un médecin de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail n'a pas ordonné son retour officiel au travail.
- h) En cas de maladie ou accident de travail, à son retour au travail, le livreur-vendeur retournera sur son ancienne route en autant que son absence n'excède pas douze (12) mois. Après cette période, il doit accepter la route disponible. A défaut d'une route disponible, l'employé pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- i) S'il est promu à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de plus de deux (2) ans.
- 5.10 Un certificat médical confirmant la condition du salarié est fourni sur demande de la Compagnie.
- 5.11 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté est affichée en permanence dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indique les noms des salariés et leur ancienneté. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au Syndicat.
- 5.12 Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur est corrigée. Après ces trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste est considérée comme officielle et finale.

ARTICLE 6. AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Sur les lieux du travail, le Syndicat peut seulement afficher. Cet affichage consiste en des avis syndicaux aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Une copie de ces avis sera remise à l'Employeur avant son affichage.

ARTICLE 7. ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 a) L'Employeur s'engage à accorder aux délégués syndicaux des permis d'absence sans perte de salaire régulier pour le temps passé aux séances de négociation, grief, conciliation et arbitrage, avec les représentants de l'Employeur.

- 7.01... b) De plus, l'Employeur accordera aux salariés choisis par le Syndicat des permis d'absence sans perte de salaire régulier pour participer à des congrès ou cours éducatifs. Le total des absences ainsi autorisées ne pourra dépasser dix (10) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble des salariés, avec possibilité de reporter jusqu'à deux (2) jours pendant la deuxième (2e) année de la convention, sinon pris dans la première (1ère) année.
- 7.02 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance à moins que cela ne soit pas possible. Pas plus de deux (2) salariés à la fois ne peuvent s'absenter en même temps pour participer aux activités mentionnées à la clause 7.01.

ARTICLE 8. REPRESENTATION

- 8.01 Le Syndicat peut désigner au maximum trois (3) délégués pour le représenter auprès de l'Employeur dans les cas de griefs.
- Deux (2) de ces délégués sont choisis dans un département différent. Le troisième (3e) délégué est le président ou son représentant.
- Les noms des délégués doivent être communiqués par écrit à l'Employeur, par le Syndicat, avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 8.02 Aucune activité syndicale, sauf, celles prévues par la convention ou la loi, ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief ou d'une plainte pouvant donner naissance à un grief, le délégué ou membre de l'exécutif agissant à titre de substitut du délégué, peut faire enquête durant les heures de travail, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir prévenu son supérieur immédiat.
- 8.03 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

ARTICLE 9. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Tout salarié qui se croit lésé relativement à son salaire, heures de travail ou autre condition de travail prévue dans la présente convention, peut soumettre son grief pour étude et règlement selon la procédure prévue. Le grief doit être présenté dans les trente (30) jours de calendrier des faits ou de la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief. Le grief pourra être signé par un salarié, des salariés ou par un représentant officiel du Syndicat.

Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir et de plus conformément à l'article 57 du Code du Travail, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

9.02 Première étape

Le grief d'un ou des salariés est présenté par écrit au contremaître ou au chef de département et un représentant du Syndicat peut accompagner celui-ci ou ceux qui dépose(nt) ledit grief.

A compter de la réception du grief, l'Employeur doit donner sa réponse dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.

9.03 Deuxième étape

Si la réponse du contremaître ou du chef de département n'est pas satisfaisante, le Syndicat doit soumettre le grief à l'Employeur dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la réponse.

Les parties doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception par l'Employeur de la plainte écrite du Syndicat.

A la suite de cette rencontre, l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent cette rencontre.

Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief peut-être soumis à l'arbitrage.

9.04 Tout grief non réglé de façon satisfaisante dans les délais prévus peut être soumis à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai prévu au paragraphe 9.03.

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention.

- 9.05 Les parties d'un commun accord, peuvent s'écarter de la présente procédure.
- 9.06 a) Les parties auront quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministère du Travail du Québec sera prié d'en nommer un conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.
- b) L'arbitre à qui un grief a été référé devra dans les plus brefs délais possibles, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaire à chacune des parties autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.
- Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitre.
- c) La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- Si l'arbitre arrive à une conclusion de maintenir le grief en tout ou en partie, il peut en outre statuer en sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris l'intérêt au taux légal.
- d) Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- e) Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.
- f) Un salarié peut en tout temps faire un grief, lorsque le paiement du salaire de ce salarié ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul.

9.07

Discipline

Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension, le congédiement et la rétrogradation pour juste cause sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et/ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

9.08

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer les mesures disciplinaires suivantes: suspension, congédiement et rétrogradation, avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit et avec copie au Syndicat.

- 9.09 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que des mesures disciplinaires qui datent de plus de six (6) mois.
- 9.10 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir à ce dernier, par écrit, dans un délai de sept (7) jours de calendrier, à compter de la date de la réception de la demande, les raisons de tout congédiement, de toute suspension ou de toute rétrogradation ou mise à pied.
- 9.11 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.
- 9.12 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction, doit en accuser réception à la demande de l'Employeur, en signant les copies qui lui sont remises; cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

ARTICLE 10. SEMAINE DE TRAVAIL GARANTIE

- 10.01
- a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit aux employés permanents se rapportant au travail pour le premier quart de travail cédulé pour la semaine, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées ci-dessous.
 - b) Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absences seront déduites.
 - c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.
- 10.02 La semaine régulière de travail des livreurs-vendeurs et des remplaçants est cédulée comme suit:
- a) Route de gros
Quatre (4) jours répartis de la façon suivante:

10.02...

Lundi, mardi, jeudi et vendredi

ou

Mardi, mercredi, jeudi et vendredi lorsque nécessaire, le tout suivant les besoins de la clientèle.

b) Route de Yogourt et autres sous-produits

Cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

c) Remplaçants

Ils ont la même semaine de travail que les salariées qu'ils remplacent. Lorsqu'ils ne remplacent pas une semaine complète, leur semaine régulière est de quatre (4) jours répartis de la façon suivante:

lundi, mardi, jeudi, vendredi

ou

mardi, mercredi, jeudi, vendredi.

10.03

Livreurs aux entrepôts

La semaine régulière de travail des livreurs aux entrepôts est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement. Selon les besoins, on établit la cédule de travail de cette catégorie de salariées pour une durée d'un (1) mois.

10.04

a) Atelier et Usine

La semaine régulière de travail pour les salariées d'atelier et d'usine est de quarante (40) heures par semaine. La semaine de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement, sauf lorsqu'il en est stipulé autrement dans la convention.

Les cédules de travail seront établies au début de chaque semaine suivant les besoins de la production, des ventes et de l'entretien.

Cédule de travail

Les heures sont cédulées par l'Employeur entre 07:00 heures de l'avant-midi et 18:00 heures.

Nonobstant ce qui précède, aux fins de pourvoir aux besoins de la production, des ventes et de l'entretien, il est prévu des cédules différentes dans les articles suivants:

10.04...

<u>POSTE</u>	<u>HORAIRE</u>	
	<u>1ère équipe</u>	<u>2e équipe</u>
Préposé Pasteurisation	04:30 - 12:30	12:30 - 20:30
Préposé à la stérilisation et embouteilleur 20 litres	04:30 - 12:30	-0-
Opérateur de machine (sachets et cartons)	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Aide général (sachets, cartons et retours)	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Préposé réception lait et usine générale	10:00 - 19:00	
Laveur d'équipement		15:30 - 23:30
Expéditeur de lait	04:30 - 12:30	12:30 - 20:30
Aide général (glacière)	04:30 - 12:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Aide général (glacière)	07:30 - 16:30	-0-
Mécanicien d'usine	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30
Remplaçant d'usine (2)	07:30 - 16:30 ou les heures de celui qu'il remplace	

b) Mécaniciens d'usine

Les mécaniciens sont assujettis à la semaine régulière de travail; cependant, le mécanicien d'usine pourra être requis par le Chef d'usine de travailler un (1) samedi par quinze (15) jours.

10.05 Toute cédule nouvelle ou spéciale devra être mise sur pied seulement après entente entre l'Employeur et le Syndicat suivant les besoins des ventes, de la production et de l'entretien.

10.06 a) Equipes

Les salariées dont les heures de travail débutent entre 15:00 heures et 19:00 heures recevront une prime de vingt cents (.20¢) l'heure en surplus de leur taux horaire régulier classifié.

10.06... Les employés dont les heures de travail débutent entre 19:00 heures et 24:00 heures recevront une prime de trente cents (.30¢) l'heure en surplus de leur taux horaire régulier classifié.

Il est entendu que ces primes ne s'appliquent pas aux heures payées en temps supplémentaire.

b) Il est entendu que tout salarié recevra vingt-cinq cents (.25¢) pour toute heure régulière travaillée avant 07:00 heures ou après 19:00 heures.

N.B. Un salarié ne peut recevoir de prime qu'en vertu d'une seule des dispositions de a) ou b).

Cette clause ne s'applique qu'aux salariés de l'intérieur (atelier et usine) ainsi qu'aux livreurs aux entrepôts.

10.07 Un salarié travaillant sur les équipes aura droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour le repas et deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes tel qu'établi par le surveillant.

Toutefois, les parties conviennent qu'après entente mutuelle, les salariés travaillant sur les équipes, pourront être payés pour la période de repas (une demi-heure) en autant que ceux-ci ne prennent pas les périodes de repos prévues.

10.08 Période de lunch

a) Tous les salariés bénéficieront d'une période d'une (1) heure pour les repas; cette période pourra être cédulée par l'Employeur entre 11:30 heures et 13:30 heures. Le salarié requis de travailler le soir devra prendre son repas à une période à être fixée entre l'Employeur et lui-même.

b) Lorsque l'Employeur veut modifier le moment de la période de repas d'un salarié, il devra lui donner un avis minimal d'une demi-heure (ou même d'une heure dans la mesure du possible).

10.09 Période de repos

Une période de repos de dix (10) minutes est accordée pour chacune des demi-journées de travail; elle est prise vers le milieu de cette demi-journée et elle est allouée aux salariés travaillant dans les établissements de l'Employeur; cette période sera cédulée par l'Employeur et sera prise sur sa propriété aux endroits qu'il désignera.

ARTICLE 11. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 *Aucun salarié ne fait du temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'Employeur.*
- 11.02 *Les salariés d'atelier, d'usine, de manutention et d'expédition sont rémunérés à raison de temps et demi (150%) pour les heures dépassant leur semaine régulière de travail ou pour les heures dépassant une journée régulière de travail.*
- 11.03 a) *Le temps supplémentaire doit d'abord être offert au salarié en place, en autant qu'il soit disponible pour accomplir tout le travail demandé.*
- b) *En deuxième lieu, il sera réparti aussi équitablement que possible parmi les salariés sur les lieux de travail qui sont qualifiés et disponibles pour accomplir tout le travail demandé de façon adéquate et satisfaisante et ce, par rotation en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté.*
- N.B. *L'Employeur ne sera pas tenu d'offrir à nouveau du temps supplémentaire pendant une semaine, s'il y a lieu, à un salarié qui aurait refusé à une occasion en vertu des dispositions des sous-paragraphes a et b.*
- c) *Lorsqu'aucun salarié n'est disponible pour effectuer tout le travail demandé, c'est celui ayant le moins d'ancienneté sur les lieux de travail parmi ceux qui sont qualifiés pour accomplir ledit travail de façon adéquate et satisfaisante qui sera alors requis de faire le temps supplémentaire (jusqu'à un maximum de deux (2) heures de travail en plus de sa journée régulière).*
- d) *A moins de circonstances imprévues, l'Employeur n'exigera pas que le salarié effectue du temps supplémentaire plus de trois (3) soirs par semaine.*
- e) *Lorsqu'un salarié est disponible pour accomplir tout le travail demandé en temps supplémentaire et qu'il devient alors requis de travailler plus de deux (2) heures après sa journée régulière de travail, il aura droit à une période de repas payée de trente (30) minutes.*
- f) *Si dans un tel cas, ce salarié doit travailler après 19:00 heures, il aura aussi droit à une allocation de repas de \$4.00 à la condition que ce repas soit effectivement pris et consommé sur place.*

- 11.04 En ce qui concerne la réception du lait en vrac le samedi, le salarié sera choisi parmi une liste composée par l'Employeur et sur laquelle tous les salariés désignés seront appelés à effectuer ledit travail à tour de rôle. Lorsqu'un de ceux-ci refusera, il devra attendre que la rotation soit terminée avant d'être désigné à nouveau. Lorsqu'aucun salarié désigné n'est disponible, c'est un salarié parmi les moins anciens de toute l'unité de négociation (usine) qui sera requis d'effectuer ledit travail en autant qu'il soit qualifié pour l'accomplir de façon adéquate et satisfaisante.
- 11.05 Tout salarié qui après avoir quitté le travail et sans avoir été averti est rappelé en dehors des heures régulières, doit recevoir au moins l'équivalent de quatre (4) heures à temps et demi pour son déplacement, sauf un mécanicien d'usine qui peut être requis de revenir au travail en dehors des heures régulières, le dimanche et les jours de fêtes; ce dernier est payé un minimum d'une (1) heure à temps double ou le temps effectivement travaillé.
- 11.06 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

ARTICLE 12. CONGES CHOMES ET PAYES

- 12.01 Les jours suivants sont considérés comme jours chômés et payés quel que soit le jour:
- Le Jour de l'An,
 Le lendemain du Jour de l'An,
 Lundi de Pâques,
 Fête de la Reine,
 La St-Jean Baptiste,
 La Fête du Canada,
 Fête du Travail,
 Action de Grâces,
 Le Jour de Noël,
 Le lendemain de Noël,
 L'anniversaire de naissance (au salarié permanent),
 Un congé mobile à être pris à une date établie par entente mutuelle entre le supérieur immédiat et le salarié et ce, entre le 11 juin d'une année et le 10 juin de l'autre année. Ce congé mobile ne peut s'ajouter aux vacances du salarié.
- a) Lorsqu'un congé chômé et payé tombe un jour non-ouvrable (à l'exception de l'anniversaire de naissance), l'Employeur et le Syndicat se mettent d'accord pour reporter, soit en bloc ou encore par département, ce congé à une date ultérieure, tenant compte toutefois des besoins et exigences des départements de production et de ventes. A défaut d'entente, l'Employeur de concert avec chacun des salariés, déterminent la date de reprise de ce congé (à l'intérieur des douze (12) mois suivants).

- 12.01... b) Lorsque l'anniversaire de naissance tombe un jour non-ouvrable, le salarié peut reporter la prise de ce congé à une date établie par entente mutuelle entre son supérieur et lui ou il peut choisir d'en prendre le paiement.
- 12.02 Un livreur-vendeur ou un remplaçant requis de travailler une journée non-ouvrable la semaine qui précède une fête sera rémunéré à raison de temps et demi pour le temps effectivement travaillé (min. trois (3) heures).
- 12.03 Dans tous les cas, les salariés ont congé le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An, à la condition que Noël et le Jour de l'An ne tombent pas un vendredi ou un lundi.
- 12.04 Lorsque Noël et le Jour de l'An tombent un lundi ou un vendredi, les salariés non-commissionnés requis de travailler le lendemain de ces jours sont rémunérés à raison de temps et demi plus le paiement de la fête. Les salariés à commission sont rémunérés à temps et demi sur tout montant gagné tel jour plus le paiement de la fête.
- Le salarié peut toutefois, après entente avec la direction bénéficiaire d'un congé équivalent, sans perte de salaire, au lieu de recevoir paiement pour la fête.
- 12.05 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir de l'ancienneté. De plus, il doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête à l'exception des cas suivants:
- a) Absences prévues à la convention;
 - b) Devoir civique à la Cour à titre de témoin ou juré;
 - c) Autres raisons légitimes acceptables par l'Employeur.
- 12.06 a) Tout salarié de l'atelier et de l'usine peut être requis de travailler les jours de fêtes chômés et payés prévus au paragraphe 12.01 (à l'exception du Jour de Noël et du Jour de l'An) et sera rémunéré à raison de temps et demi plus le paiement de la fête (minimum d'une journée régulière de travail). Cependant, s'il le désire, le salarié obligé de travailler les jours de fêtes chômés et payés, pourra être rémunéré au taux de temps et demi et bénéficier d'un congé équivalent à une période déterminée conjointement par l'Employeur et le salarié.
- b) Il est entendu que lors des deux (2) jours ouvrables précédant et le jour ouvrable suivant l'observance d'une fête, l'obligation maximale de travail en temps supplémentaire sera de quatre (4) heures en plus de la journée régulière, plutôt que deux (2) heures tel que stipulé à l'article 11.03 c) de la convention collective.

ARTICLE 13. VACANCES PAYEES

- 13.01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les salariés couverts par cette convention, basées sur la date de qualification au 31 décembre de toute année, de la manière suivante: tout employé qui, au 31 décembre de toute chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service continu au service de l'Employeur, aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année), payé à quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui se termine le 31 décembre.
- 13.02 a) Tout employé a droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- Un (1) an à deux (2) ans: 2 semaines à 4% du salaire total.
- Deux (2) ans à cinq (5) ans: 2 semaines à 4.5% du salaire total.
- Cinq (5) ans à douze (12) ans: 3 semaines à 6% du salaire total.
- Douze (12) ans à vingt (20) ans: quatre (4) semaines à 8% du salaire total.
- Vingt (20) ans et plus: cinq (5) semaines à 10% du salaire total.
- Pour les fins de cet article, il s'agit des années de service continu seulement.
- Pour fins de vacances seulement, l'ancienneté des employés encore à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention et dont la date d'emploi se situe entre le 1er janvier et le 30 avril, sera reporté au 31 décembre de l'année précédente. Ceci s'applique uniquement aux employés embauchés avant le 30 avril 1978.
- b) L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels, selon la formule T-4 d'impôt de l'année précédente.
- La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.
- 13.03 a) Ces vacances jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines peuvent être prises consécutivement entre le 15 mai et le 1er octobre de chaque année, en donnant la préférence aux salariés possédant le plus d'ancienneté quant au choix des dates. Si à l'intérieur de cette période il reste des semaines disponibles, le ou les salariés possédant le plus d'ancienneté pourront, après entente avec l'Employeur, s'en prévaloir.

13.03...

Deux (2) des salariés du département no. 1 pourront prendre leurs vacances en même temps pendant la période du 15 juin au 15 septembre.

Il ne pourra en tout temps y avoir plus d'un (1) mécanicien à la fois en vacances.

Deux (2) salariés du département no. 2, à l'exclusion des mécaniciens, pourront prendre leurs vacances en même temps en dehors de la période allant du 15 juin au 15 septembre.

Trois (3) salariés du département no. 2, à l'exclusion des mécaniciens, pourront prendre leurs vacances en même temps pendant la période du 15 juin au 15 septembre.

- b) Dans le cas d'une semaine de vacances additionnelle, la période sera déterminée conjointement par l'Employeur et le salarié concerné, en donnant la préférence aux salariés possédant le plus d'ancienneté quant au choix des dates. Toutefois, si la prise de vacances était interrompue par suite de maladie ou d'accident et que les vacances ne puissent être prises dans l'année, elles sont alors cumulatives d'une année à l'autre et pourront être prises dans l'année subséquente après entente avec l'Employeur.

13.04

Les salariés ont droit de recevoir le paiement de leur période de vacances respectives à l'avance, c'est-à-dire avant le départ pour celles-ci.

13.05

Au cas où il y a un congé statutaire survenant pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir paiement ou de prendre congé à une date ultérieure à être fixée entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 14. CONGES DE MALADIE

14.01

A compter du 1er janvier 1983, l'Employeur consent à accorder un régime de congés maladie selon ce qui suit:

Une demi-journée (1/2) par mois travaillé pour tout salarié ayant complété sa période d'essai (maximum six (6) jours).

14.02

a) Au 1er janvier de chaque année (à compter du 1er janvier 1983), tout employé ayant complété un (1) an de service continu se verra allouer un crédit (ou avance) de six (6) jours d'absence pour maladie qu'il pourra utiliser au cours de l'année.

b) Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu mais ayant complété sa période d'essai, aura droit à une demi-journée (1/2) de maladie par mois travaillé (maximum de six (6) jours).

- 14.02... c) Ces journées d'absence pour maladie ne s'accumulent pas d'année en année mais sont monnayables lorsque non-utilisées au taux de 100% au 15 décembre de chaque année, selon le taux de traitement en vigueur durant l'année d'accumulation.
- 14.03 Au cours de l'année, le paiement de ces journées de maladie ne sera fait que pour des absences d'au moins deux (2) jours consécutifs.
- 14.04 En cas d'absence, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 14.05 A l'occasion de l'absence d'un employé pour maladie d'au moins deux (2) jours ou lorsque l'Employeur jugera qu'il y a abus, celui-ci peut exiger la production d'un certificat médical.
- 14.06 En cas d'absence pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger que le salarié se soumette à l'examen du médecin de la Compagnie aux frais de cette dernière, sous peine de perdre ses bénéfices de congés de maladie.
- 14.07 Le salarié a le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils doivent recommander la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à part égale par l'Employeur et le salarié concerné.
- 14.08 Sauf dans le cas d'impossibilité physique, tout salarié absent de son travail pour raison de maladie, doit avertir son contre-maître de son retour au travail, la journée précédant ce retour. Cet avis doit être donné durant les heures normales de travail.
- 14.09 De plus, si une réclamation pour absence d'un employé est acceptée et rémunérée par la C.S.S.T. ou l'assurance collective, l'Employeur lui paiera alors l'écart entre son salaire régulier et la rémunération qu'il recevra de la C.S.S.T. ou de l'assurance collective (maximum 33 1/3% du salaire régulier de l'employé) selon le tableau suivant:

1 an à 3 ans de service: 1 semaine
 3 ans à 7 ans de service: 2 semaines
 7 ans et plus de service: 3 semaines

N.B.

1- L'employé peut donc utiliser les journées de maladie au paragraphe 14.02 seulement lors d'une période non-rémunérée (période d'attente) conformément aux autres dispositions de l'article 14.

- 14.09... 2- Le tableau de compensation représente le total dont un employé peut se servir durant une année civile et ne peut être appliqué plus d'une (1) fois pour la même absence.

ARTICLE 15. CONGES SOCIAUX

- 15.01 Tout salarié ayant de l'ancienneté a droit sans perte de salaire, aux congés suivants:
- a) En cas du décès du conjoint et de l'enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
- N.B. L'enfant à charge se définit comme celui qui est considéré à charge conformément à la loi de l'impôt fédéral.
- b) En cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, frère et soeur: trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables se terminant le jour des funérailles.
 - c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur: deux (2) jours.
 - d) Une (1) journée à l'occasion de la naissance d'un enfant.
 - e) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat, avant son départ, à moins d'incapacité physique.
 - f) Il est convenu que seuls les jours ouvrables sont payés.

L'Employeur pourra accorder une journée supplémentaire d'absence, pour permettre à l'employé d'assister aux funérailles, lorsque celles-ci ont lieu dans un rayon de plus de deux cents milles (200) du domicile de l'employé.

- 15.02 Un salarié requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tel paiement, un employé doit fournir un avis écrit du département public approprié montrant le temps et la date servis et le montant reçu.

ARTICLE 16. SALAIRES

- 16.01 Les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" sont appliqués aux salariés, selon leur occupation pour la durée de cette convention. De plus, l'Employeur informera le Syndicat de tout changement dans le salaire d'un employé.

- 16.02 Les salaires et conditions particulières de travail des livreurs-vendeurs apparaissent à l'annexe "A" de cette convention.
- 16.03 Sauf dans le cas hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, reçoit une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire pourvu qu'il demeure disponible pour les tâches à accomplir indépendamment de l'ancienneté.
- 16.04 Les taux de salaires supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués à la suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.
- 16.05 Dans le cas de nouvelles occupations ou d'occupations existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, l'Employeur peut établir une période d'expérimentation de quarante-cinq (45) jours de calendrier pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche, est payé au taux de son occupation précédente.
- A la suite de cette période d'expérimentation, l'Employeur et le Syndicat tentent de se mettre d'accord sur les taux applicables à de telles opérations, en tenant compte des classifications et des taux de salaires existant dans la présente convention. En cas de désaccord le salarié peut recourir aux dispositions de l'article 9 de la présente convention. Tout accord pris ou sentence arbitrale rendue au cours de la procédure de grief est rétroactif à la fin de la période d'expérimentation.
- 16.06 Dans l'éventualité d'un changement technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des employés, l'Employeur fera tout en son possible pour en aviser le Syndicat et de concert avec celui-ci mettra tout en oeuvre afin de permettre aux employés de s'adapter audit changement.
- 16.07
- a) Si la mise à pied d'un salarié permanent devient nécessaire en raison de changement technique ou technologique, l'Employeur s'engage à offrir à ce salarié un autre emploi, s'il en est de disponible et pourvu que le salarié ait les qualifications requises après la période d'expérimentation pour remplir la tâche vacante.
 - b) La sécurité d'emploi des salariés permanents du département no. 2 tel que stipulé dans le paragraphe 5.04 et couverts par l'unité de négociation ne doit pas être affectée par des contrats et sous-contrats de sorte que l'Employeur devra garder à son emploi et au même salaire, les employés permanents qui pourraient être déplacés pour des motifs mentionnés dans ce paragraphe.

- 16.08 Un salarié temporairement affecté à une occupation autre que son occupation habituelle, doit recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé que celui de son occupation habituelle et pourvu que le salarié soit appelé à remplir cette nouvelle occupation pour plus de deux (2) heures. Il continue cependant de recevoir son taux régulier si le taux prévu pour l'occupation à laquelle il est temporairement affecté est inférieur au sien.
- 16.09 Si un salarié par manque d'ouvrage sur son occupation régulière et en vertu de l'application des règles de l'ancienneté est transféré pour plus de quatre (4) semaines consécutives, plus la semaine en cours, à une autre occupation dont le taux est plus bas si tel est le cas, il recevra ce taux. Si plus tard il est rappelé à son ancien travail, son taux de paie minimum à son rappel sera celui qu'il recevait avant d'être transféré.
- 16.10 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) Tous les emplois vacants doivent être affichés sauf ceux de manoeuvres et les emplois vacants sur une base temporaire pour cause de vacances, absences, maladies ou accidents.

L'Employeur avant d'octroyer un poste "d'aide" à un nouvel employé devra donner l'opportunité à un salarié possédant le plus d'ancienneté d'être transféré à ce poste. Toutefois, le salarié pour qui le transfert constitue une rétrogradation, devra occuper la fonction pour une période de six (6) mois avant de pouvoir faire application pour un autre poste.

En pareil cas, le nouvel employé sera assigné au poste du salarié qui s'est prévalu de ce droit.
 - b) Chaque emploi permanent et vacant sera affiché durant cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage, sur une formule "Avis d'occupation ouverte" (Annexe C).
 - c) Pour être considéré, chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie.
 - d) Le choix de l'Employeur sera annoncé aussitôt que possible mais pas plus tard que deux (2) semaines après l'expiration de la période d'entraînement, sur une formule "Avis de nomination" (Annexe D).

Ledit avis sera affiché durant trois (3) jours de travail consécutifs.

- 16.10... e) Une copie de chaque formule d'application et de nomination sera remise à un membre de l'exécutif du Syndicat.
- f) Durant sa période d'entraînement, si le candidat trouve l'emploi insatisfaisant, il retournera à son ancien emploi; cependant, l'Employeur pourra en aucun temps pendant cette période d'entraînement retourner l'employé à son ancien emploi s'il constate l'incapacité du candidat à remplir sa tâche d'une façon satisfaisante.
- g) L'expérience acquise par un employé remplissant temporairement un emploi vacant pendant les périodes mentionnées au paragraphe a) et durant les périodes d'affichage ou de préaffichage ou l'expérience acquise sur une nouvelle tâche qui est inaugurée ne sera pas prise en considération lors du choix entre les différents candidats.
- 16.11 a) Les livreurs-vendeurs sur route de gros et les remplaçants sont rémunérés à temps et demi après 40 heures de travail par semaine.
- b) Lors du jour ouvrable précédant le jour où une fête est célébrée et lors du jour ouvrable suivant le jour où une fête est célébrée, tout travail exécuté par les livreurs-vendeurs sur route de gros et les remplaçants en sus de 10 heures dans la journée sera rémunéré à temps et demi.
- c) Lorsque le jour où une fête est célébrée survient dans la semaine de travail d'un livreur-vendeur sur route de gros ou d'un remplaçant, le temps supplémentaire lui sera rémunéré à temps et demi après 40 heures de travail. Strictement aux fins de calcul dudit temps supplémentaire, il lui sera crédité pour le jour où la fête est célébrée, un nombre d'heures équivalent à la moyenne des heures effectivement travaillées en cette même journée de la semaine lors des trois (3) semaines précédentes.
- N.B. En aucun temps, les heures travaillées en temps supplémentaire en vertu de la présente clause, ne sauraient faire l'objet d'une double rémunération.
- 16.12 Si au moment de l'instauration d'une 2e route de "yogourt et autres sous-produits", le livreur-vendeur de la première route voit son volume de ventes se réduire en raison du transfert de clients régulièrement servis par ce livreur, il est entendu que celui-ci recevra au cours de la période de dix (10) semaines suivant ce transfert, un salaire égal à la moyenne réalisée par sa route au cours des vingt-six (26) semaines normales qui ont précédé immédiatement ledit transfert.

ARTICLE 17. PERIODE DE PAIE ET COMPTABILITE DES LIVREURS

- 17.01 Les salariés sont payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. La semaine régulière de travail est du lundi au samedi inclusivement et payée le jeudi suivant. Toutefois la commission payée au livreur-vendeur de yogourt accuse un recul d'une semaine additionnelle.
- 17.02 Les détails suivants apparaissent sur les états de salaire de tout salarié:
- le nom et le numéro du salarié
 - la date et la période de paie
 - le nombre d'heures travaillées à l'exception des livreurs-vendeurs
 - la somme totale de la paie
 - les détails des déductions
 - la paie nette
- 17.03 Livreurs-vendeurs de lait
- La comptabilité des livres pour chaque parcours est faite tous les vendredis et un état de compte est remis le vendredi suivant. S'il y a déficit, le livreur s'engage à le payer dans un délai de douze (12) jours; s'il y a surplus, la Compagnie s'engage à le payer dans un délai de douze (12) jours.
- A moins de force majeure, période de congé ou de fête, si l'Employeur fait défaut de produire l'état de compte dans les délais prescrits, dans le cas de déficit, le fardeau de la preuve incombera à la Compagnie.
- 17.04 Si un client de détail déménage à l'improviste et qu'un livreur-vendeur de lait perd le montant du crédit qu'il lui avait consenti, là et alors, après vérification, la Compagnie dédommagera le livreur pour la moitié d'un crédit maximum de vingt dollars (\$20.) i.e. versera audit livreur une somme maximum de dix dollars (\$10.) mais ce, aux conditions suivantes:
- 1) Le livreur doit aviser immédiatement la Compagnie de ce fait.
 - 2) Le livreur avec la collaboration de la Compagnie fera le nécessaire pour percevoir ledit compte.
 - 3) La Compagnie versera cette somme que si effectivement le compte est incollectable et perdu.

ARTICLE 18. SECURITE SOCIALE

18.01 Les parties acceptent que les employés faisant partie de l'unité de négociation soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Le choix tant des bénéfices que de l'assurance est laissé à la partie syndicale. Tout plan ainsi choisi sera émis uniquement au nom du Syndicat.

La contribution de l'employé devra couvrir entièrement la partie "indemnité salaire du régime" et ne sera jamais inférieure à 50% du coût total de la prime. L'Employeur accepte de défrayer 50% du coût de la prime du plan actuellement en vigueur mais ce pourcentage ne devra jamais excéder un coût hebdomadaire de \$5.50 pour la première année de la convention et de \$6.00 pour la deuxième année de la convention.

Le Syndicat fournit annuellement une copie de la police d'assurance ainsi qu'une copie de l'expérience du groupe. L'assurance-salaire doit comporter une protection couvrant deux tiers (2/3) du salaire hebdomadaire pendant au moins les quatre (4) premières semaines et cette protection doit être payable à la première journée en cas d'accident et à la huitième en cas de maladie.

La contribution de chacun des employés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote-part de l'Employeur à la Compagnie d'assurance.

ARTICLE 19. VETEMENTS DE TRAVAIL

19.01 L'Employeur paie entièrement le coût des salopettes, chemises, tabliers et gants et assume le coût du nettoyage pour les salariées de la production. De plus, l'Employeur fournira à tous les salariés permanents travaillant dans des conditions d'humidité des bottes de caoutchouc ou des bottines appropriées pour certains qui sont affectés à des postes particuliers.

19.02 Pour les salariées préposés à la manutention dans la chambre de lait, dans les entrepôts de crème glacée, l'Employeur fournit les parkas, gants fourrés et les costumes thermiques et assume le coût du nettoyage au besoin.

a) De plus, l'Employeur fournira à l'employé d'usine obligé de travailler à l'extérieur l'hiver, les vêtements adéquats pour ce genre de travail.

b) L'Employeur fournit gratuitement les gants pour les mécaniciens et leurs aides. De plus il fournit aux mécaniciens un sarrau. L'Employeur consent à verser aux mécaniciens d'usine un montant de \$105.00 pour la première année de la convention et de \$115.00 pour la deuxième année de la convention et ce montant est utilisé pour le remplacement des outils brisés ou pour la conversion au système métrique, pourvu que:

- 1° Le salarié soit à l'emploi de la Compagnie depuis un (1) an.
- 2° Que le salarié fournisse des preuves d'achat.
- 3° Que les outils achetés soient requis pour accomplir la tâche à laquelle le salarié est affecté.

19.03 Le port de l'uniforme prescrit par la Compagnie est obligatoire après que le livreur-vendeur est resté trois (3) mois au service de la Compagnie. Le coût de l'uniforme sera payé à cinquante pourcent (50%) par la Compagnie la première année et à cent pourcent (100%) durant la deuxième année et au cours des années subséquentes.

De plus, l'Employeur fournira aux livreurs un tablier dans le but de protéger leurs uniformes de travail.

19.04 Le livreur accepte que l'Employeur fasse par versements hebdomadaires et cumulatifs, les déductions de ses gages nécessaires à cette fin à raison d'un montant maximum de cinq dollars (\$5.00) par semaine jusqu'au paiement complet et final.

ARTICLE 20. ALLOCATION POUR REPAS

20.01 Le salarié requis par son travail de prendre un ou des repas à l'extérieur de Sherbrooke et/ou de son domicile a droit à une allocation maximum de \$5.00 sur présentation d'un reçu officiel. Le souper ne sera payé au livreur-vendeur qu'après 18:00 heures. Il est bien entendu cependant que cette clause ne s'applique pas aux livreurs-vendeurs dont les livraisons sont effectuées à Sherbrooke ou à tout autre endroit situé dans un rayon de dix (10) milles de Sherbrooke ou de son domicile.

20.02 Les livreurs de gros ou de détail ne seront pas tenus de laver leur camion; le préposé au lavage des camions demeurera en dehors de l'unité de négociation, ne fera pas partie du Syndicat mais son travail devra se limiter au lavage des véhicules.

ARTICLE 21. OUTILS POUR HOMMES DE METIER

21.01 Le salarié engagé comme homme de métier doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur peut déterminer de quoi se compose le minimum d'outillage requis pour que le salarié puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.

ARTICLE 22. AUCUNE GREVE OU LOCK-OUT

22.01 Il n'y aura aucune grève, ralentissement du travail ou lock-out complet ou partiel durant le terme de cette convention.

ARTICLE 23. ANNEXES

23.01 Les Annexes "A", "B", "C" et "D" font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 24. TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION

24.01 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation à l'exception des cas suivants:

- a) retards
- b) absences de nature imprévue, temps requis pour trouver un remplaçant
- c) pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation
- d) dans les cas d'urgence

ARTICLE 25. SECURITE

25.01 L'Employeur prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux salariés des conditions de travail saines et sécuritaires. Les dispositifs de protection et/ou autres équipements jugés nécessaires à la protection des salariés seront soit mis en place ou fournis par l'Employeur.

ARTICLE 26. SALAIRE

26.01 Rétroactivité

La rétroactivité porte uniquement sur la première augmentation de salaire et sera applicable sur toutes les heures travaillées à compter du 10 juin 1984 aux salariés encore à l'emploi de la Compagnie à la signature de la convention.

26.02

Taux encerclé

Il est convenu qu'à compter de la signature de la convention, Monsieur André Dame continue de recevoir un salaire supérieur de \$0.19 l'heure à celui apparaissant à l'Annexe des salaires pour la classification qu'il détient.

Ce privilège demeure en force tant et aussi longtemps que ce salarié détiendra le poste qu'il détient actuellement.

ARTICLE 27. DUREE DE LA CONVENTION

27.01

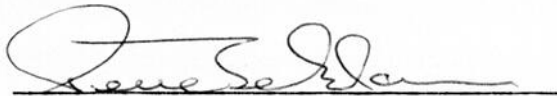
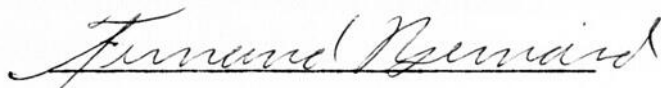
La présente convention prend effet le 11 juin 1984 et demeure en vigueur pour une période de deux (2) ans soit jusqu'au 10 juin 1986 inclusivement.

27.02

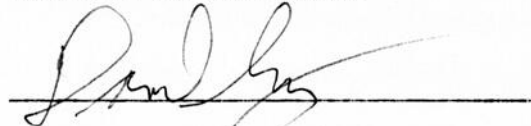
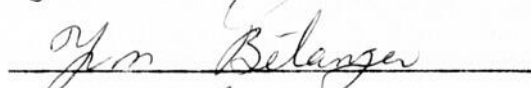
Tel que stipulé par le Code du Travail à l'article 47, cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, sauf lorsque l'Employeur aura acquis son droit au lock-out ou le Syndicat son droit à la grève.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à SHERBROOKE, ce deuxième jour de septembre 1984.

AGROPUR, COOPERATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE SHERBROOKE


ANNEXE "A"

<u>POSTES</u>	<u>10 juin 84</u>	<u>09 juin 85</u>
1- SURNUMERAIRE		
Début	\$ 9.41	\$ 9.97
Après probation	9.48	10.05
2- AIDE GENERAL	10.39	11.01
3- LIVREUR AUX ENTREPOTS	10.75	11.39
4- OPERATEUR DE MACHINES	10.85	11.50
5- LAVEUR D'EQUIPEMENTS	10.85	11.50
6- PREPOSE A LA RECEPTION DU LAIT ET USINE GENERALE *	10.92	11.58
7- PREPOSE A LA STERILISATION ET EMBOUTEILLEUR DE 20 LITRES	10.92	11.58
8- REMPLACANT D'USINE *	10.96	11.62
9- EXPEDITEUR DE LAIT	10.97	11.63
10- PREPOSE A LA PASTEURISATION *	11.02	11.68
11- MECANICIEN D'USINE **	11.10	11.77
12- ROUTE DE GROS	464.88	483.48
13- REMPLACANT	464.88	483.48
14- ROUTE DE YOGOURT ET AUTRES SOUS PRODUITS		
		La rémunération du livreur-vendeur affecté à cette route est calculée d'après le système de paie suivant:
		Date - Salaire de base plus commis- sion par points vendus et livrés.
	\$381.16	396.41
	0.005	0.005 selon l'Annexe B des présentes

ANNEXE "A" ...

Les échanges seront comptabilisés hebdomadairement sur une base de 1/2 fois le taux des montants alloués par unité tel que fixé à l'Annexe B.

A l'engagement du livreur-vendeur et du remplaçant, ceux-ci doivent fournir à l'Employeur un dépôt de \$200.00 en argent. Cette somme porte intérêt au taux courant des obligations du Dominion tant qu'elle reste entre les mains de l'Employeur.

Nota Bene

1. Le remplaçant reçoit une prime de \$2.00 par jour lorsqu'il remplace.
2. Les classifications suivies d'un astérisque (*) indiquent que les détenteurs de ces classifications doivent détenir un diplôme de l'I.T.A.A. et les détenteurs de ces diplômes reçoivent une prime de \$0.15 l'heure. Cependant, les salariés à l'emploi de la Compagnie, détenteurs de ces fonctions mais qui ne possèdent pas de diplôme, pourront continuer de remplir ces fonctions conformément aux dispositions de l'article 5.05 mais n'auront pas droit au paiement de la prime.
3. Les salariés qui, à la date de la signature de la convention, occupent les classifications de "laveur d'équipements" et de "Préposé à la stérilisation et embouteilleur de 20 litres" et qui reçoivent déjà une prime de \$0.15 l'heure, continueront de recevoir cette prime pour le temps où ils continueront d'occuper lesdites classifications pendant la durée de la convention.
4. Le salarié qui remplit les conditions minimales suivantes:
 - i) Etre à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature de la convention
 - ii) Avoir complété avec succès le cours de "ramasseur de lait" (I.T.A.A.) reconnu par la Compagnie

pourra accéder uniquement en cas d'affichage ou de mise à pied à la classification de "Préposé à la réception du lait et usine générale*" et ceci sans être éligible au paiement de la prime définie au paragraphe 2. ci-dessus.

La Compagnie offrira pendant la durée de la convention à quatre (4) salariés qui en auront fait la demande et qui présentent les aptitudes requises, la possibilité de suivre le cours de "ramasseur de lait" (I.T.A.A.).

5. Les détenteurs de la classification suivie de deux (2) astérisques doivent détenir une formation académique minimale de niveau secondaire et reconnue par l'Employeur et le Ministère de l'éducation dans chacune des disciplines suivantes:

ANNEXE "A" ...

Mécanique d'entretien (pneumatique, hydraulique)

Soudure

Réfrigération commerciale

Electronique de base

Plomberie

Pour chacune des attestations d'étude et de réussite reconnue par l'Employeur et émise par le Ministère de l'éducation, représentant 90 heures de cours dans une des disciplines énumérées ci-haut, le salarié occupant la classification et détenant ladite attestation recevra une prime de \$0.10 l'heure. En aucun temps la prime totale versée à un mécanicien ne saurait dépasser \$0.50 l'heure. Les mécaniciens à l'emploi de l'entreprise au moment de la signature de la convention devront suivre un minimum de 90 heures de cours dans une des disciplines identifiées ci-haut pour chacune des années de la présente convention. Ceux-ci pourraient être exemptés de l'obligation de suivre un minimum de 90 heures de cours dans une année s'il s'avère après vérification par l'Employeur qu'aucun cours n'est disponible dans les disciplines identifiées ci-haut ou si ces cours doivent être pris à l'extérieur de la région de Sherbrooke.

ANNEXE "B"

LISTE DES PRODUITS VENDUS ET POINTAGE

LISTE		POINTAGE
Crème sure	250 Ml.	1.00
Crème sure	500 Ml.	2.00
Crème sure Plas.	2 L.	8.00
Fromage Cottage	500 G.	1.00
Fromage Cottage	250 G.	.50
Fromage Cottage	1 Kg.	2.00
Fromage Cottage	2 Kg.	4.00
Egg Nog.	1 L.	1.00
Yogourt	125 G.	.50
Yogourt	175 G.	.75
Yogourt	500 G.	2.50
Yogourt	1 Kg.	5.00
Yogourt	5 Kg.	25.00
Yogourt Stein. Dom.	175 G.	dz. 9.00
Yogourt Stein. Dom.	500 G.	dz. 30.00
Yopí	125 G.	1.00
Fromage Grain Poly	200 G.	.50
Fromage Grain Poly	400 G.	1.00
Fromage Grain Poly	5 Lb.	10.00
Fromage Fondu tranché	5 Lb.	10.00
Fromage Doux Crino	425 G.	1.00
Fromage Ched. Jaune Crino	425 G.	1.00
Fromage Ched. Jaune Crino	5 Lb.	10.00
Fromage Doux Crino	5 Lb.	10.00
Fromage Camembert - Bri	200 G.	1.00
Beurre salé	250 G.	.20
Beurre salé	1 Lb.	.40
Beurre Mini-Pain	1000	8.8
Beurre Patti	5 Lb.	2.00
Beurre Redd	13 Lb.	5.20
Caisse de Beurre Salé	50 Lb.	20.00
Beurre doux	1 Lb.	.40
Margarine dure, molle	1 Lb.	.40
Oeufs	1 Dz.	.50
Oeufs	15 Dz.	7.50
Prép. BCG Laura	10 L.	20.00
Prép. CGV	2 L.	4.00
Prép. CGV	20 L.	40.00
Prép. Yop. Gla.	2 L.	4.00
Prép. Yop. Gla.	10 L.	20.00
Prép. LGV	2 L.	2.00
Prép. LGV	10 L.	10.00
Prép. LGV	20 L.	20.00
Prép. Dess. Wendys	10 L.	10.00
Nutriřil	500 Ml.	.50
Nutriřil	1 L.	1.00
Nutriřil Instit.	15 L.	15.00
Nutriřil Instit.	1 L.	1.00
Nutriřil	20 L.	20.00

ANNEXE "C"

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

Titre de l'occupation ouverte: _____

Taux horaire: _____ Cédule horaire: _____

Période d'entraînement: _____

Description du travail: _____

Qualifications requises: _____

Les employés intéressés devront s'inscrire dans l'espace réservé à cette fin
au bas du présent avis d'ici le _____
19__.

, le _____ ième jour de _____ 19__.

LA DIRECTION

• PAR: _____

* * * * *

SIGNATURES

NOMS

NOMS

ANNEXE "D"AVIS DE NOMINATION

DATE DE L'AFFICHAGE: _____

TITRE DE L'OCCUPATION AFFICHEE: _____

CANDIDAT CHOISI: _____

LA DATE DE SELECTION: _____

L'ANCIENNETE DU CANDIDAT: _____ ANNEES: _____

, ce _____ ième jour du mois de _____ 19__.

LA DIRECTION,

PAR: _____



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

A. G. M - 16087-13
DÉPÔT

7518-A

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19105-23
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-02-27	85-03-11				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL des Produits Laitiers de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur Coopérative Agro-Alimentaire Att: F. Bernard 760 rue Chalifoux Sherbrooke, Québec J1G 1R6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>05-00</u> Activité <u>1045(5)</u> Affiliation <u>10</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

E1- Choix des dates de vacances

E2- Modifications suivantes aux dispositions de la convention collective. 10.04a

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-03-25

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

3(113) RECHERCHE

Fernand Bernard

Jean Sureau

Yvon Bélanger

[Signature]

(AEM-16087-13)

1985



LETTRE D'ENTENTE #1

Entre: Agropur, Coopérative Agro-Alimentaire ✓
760, rue Chalioux
Sherbrooke

ndf
'85 MAR 11 13:14

ET : Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke
1027, rue Pacifique
Sherbrooke

BOBT
MONTREAL
MESSAGE

Les parties aux présentes s'entendent pour que le choix des dates de vacances tel que défini à la clause 13.03 de la Convention Collective, se fasse en donnant d'abord la préférence aux salariés permanents possédant le plus d'ancienneté.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke, ce 27 ième jour de février 1985.

AGROPUR, COOPÉRATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE

[Signature]

[Signature]

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAIERS DE SHERBROOKE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE # 2

Entre: Agropur, Coopérative Agro-Alimentaire
760, rue Chalifoux
Sherbrooke

'85 MAR 11 13:14

ET : Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke
1027, rue Pacifique
Sherbrooke

1981
MONTREAL
MESSENGER

Les parties aux présentes s'entendent pour apporter les modifications suivantes, aux dispositions de la convention collective ratifiée le 19 Septembre 1984. Ces modifications entrent en vigueur à la date de signature de la présente lettre d'entente.

10.04 a) La cédule définie au dernier paragraphe de la clause 10.04 a) est remplacée par la suivante:

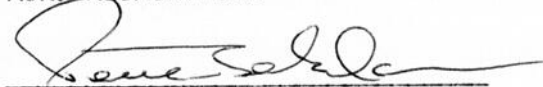
<u>POSTE</u>	<u>HORAIRE</u>	
	<u>1ère équipe</u>	<u>2e équipe</u>
Préposé Pasteurisation	04:30 - 12:30 ou 05:30 - 13:30	12:30 - 20:30
Embouteilleur de 20 litres et Remplaçant à la Past.	06:00 - 14:00 ou 07:00 - 15:00	- 0 -
Opérateur de Machine (sachets et cartons)	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Aide général (sachets, car- tons et retours)	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Préposé réception lait et usine générale	10:00 - 19:00	
Laveur d'équipement		14:30 - 22:30 ou 13:30 - 21:30
Expéditeur de lait	04:30 - 12:30	12:30 - 20:30
Aide général (glacière)	04:30 - 12:30	12:30 - 20:30 ou 16:30 - 00:30
Aide général (glacière)	07:30 - 16:30	- 0 -
Mécanicien d'usine	07:30 - 16:30	12:30 - 20:30
Remplaçant d'usine (2)	07:30 - 16:30 ou les heures de celui qu'il remplace	

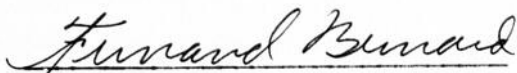
Lettre d'entente #2 (suite)

- Annexe «A» - La classification de «Préposé à la stérilisation et embouteilleur de 20 litres» est biffée et remplacée par celle de «Embouteilleur de 20 litres et remplaçant à la pasteurisation». L'«Embouteilleur de 20 litres et remplaçant à la pasteurisation» prend les taux de salaires prévus à la convention pour le «Préposé à la stérilisation et embouteilleur de 20 litres».
- Nota Bene 3 - La classification de «Préposé à la stérilisation et embouteilleur de 20 litres» est remplacée par celle de «Embouteilleur de 20 litres et remplaçant à la pasteurisation».

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke, ce
27 ième jour de FEBRIER 1985.

AGROPUR, COOPÉRATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE





SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE SHERBROOKE









Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

A.N. (815-2-03)
16087-13

DÉPÔT 7518-4

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19105--23
Date	Signature: 85-12-13	Réception: 86-01-22	Durée: Du [] Au []
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Agropur Coopérative Agro-Alimentaire 760 rue Chalifoux Sherbrooke, QC. J1G 1R6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att: M ^{me} Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, QC. J1H 2G3	Région: 05-00 Activité: 1045 (5) Affiliation: 10

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

Remarques

- ENTENTE: Ajout à l'annexe "A" classification "Technicien de laboratoire".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-01-27

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

003 (094)

RECHERCHE

86 JAN 22 14 13

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Agropur Coopérative Agro-Alimentaire
760 rue Chalifoux
Sherbrooke

ET : Syndicat National des Produits Laitiers de Sherbrooke
1027, rue Pacifique
Sherbrooke

Les parties aux présentes conviennent de l'ajout à l'annexe A de la convention collective signée le 19 Septembre 1984, de la classification de «Technicien de laboratoire» laquelle est suivie de trois (3) astérisques (***). La classification apparaîtra donc de la manière suivante à la convention.

09 Juin 1985

15- Technicien de laboratoire ***

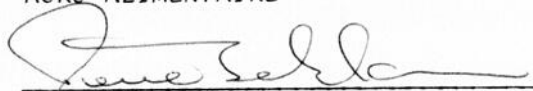
11,68\$

Les parties conviennent de plus d'ajouter au «Nota Bene» de l'annexe «A» le paragraphe 6 suivant:

6- Le détenteur de la classification suivie de trois (3) astérisques doit détenir le diplôme collégial reconnu en technologie laitière, I.T.A.A. (Cours de trois (3) ans) ou tout autre D.E.C. jugé équivalent par l'entreprise. Le détenteur de la classification suivie de trois (3) astérisques recevra une prime de 0,15\$ l'heure.


En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à Sherbrooke, ce 13 ième jour de Décembre 1985.

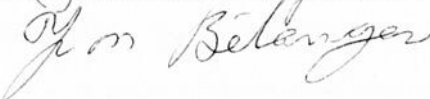
AGROPUR COOPÉRATIVE
AGRO-ALIMENTAIRE



Fernand Bernard

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAI TIERS DE SHERBROOKE



Jean Teyssie


86 JAN 22 14 13

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL