

Dépôt N°: 8 6 9 1 0 6 1

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 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 23551-02**

Date Signature **85-12-17** Réception **85-12-20** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Aurèle Audet	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Agricole Coop de la Matapédia (Coopérative Fédérée de Québec) 90, rue Proulx, C.P. 550 Anqui, Qc G0J 1B0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01-07</u> Activité <u>1051-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Nouveau plan d'Assurance Excelsior Aetna Canada

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	86-01-08

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

003 (094)

RECHERCHE

Maurice Leclerc

Alain...

MEMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU ENTRE

CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPEDIA
(Coopérative Fédérée de Québec)

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 503 CTC-FTQ
Local 503 CTC - FTQ

85 DEC 20 - 9:53

B.O.G.T.
QUÉBEC

Les parties aux présentes conviennent que le plan d'assurance collective prévu à l'article 21.01 de la convention collective est interrompu et que le nouveau plan d'assurance collective de l'Excelsior Aetna Canada sera en vigueur à partir du 1er janvier 1986 aux mêmes conditions et pour toute la durée de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 17^e jour du mois de décembre 1985.

CENTRE AGRICOLE COOP DE LA
MATAPEDIA
(Coopérative Fédérée de Québec)

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 503, CTC - FTQ

Maurice Leclerc

Alain



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

LETTRINÉ DÉPÔT

8669-4

Dépôt N°: 8 5 0 9 2 2 7

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	Q 23551-02
Date	Signature: 85-09-30 Reception: 85-09-26	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: <u>M. Aurèle Audet</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Agricole Coop de la Matapédia (Coopérative Fédérée de Québec) 90, rue Proulx, C.P. 550 Amqui, Qc G0J 1B0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 01-07 Activité: 1051-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Heures de Travail - employés de bureau.

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Thérèse Demers Date: 85-09-30

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

RECHERCHE

POUR L'EMPLOYEUR:

Charles Fournier

POUR L'UNION:

Étienne

LETTRE D'ENTENTE

FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPEDIA
(COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC)

90, rue Proulx
Amqui (Qué)
G0J 1B0

(ci-après appelé: l'Employeur)

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - TUAC - CTC - FTQ

268, Marie de l'Incarnation
Québec (Qué)
G1N 3G4

(ci-après appelée: l'Union).

85 SEP 26 14:03

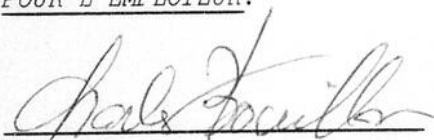
E.C.G.T.
QUEBEC

RE: Heures de travail - Employés de bureau

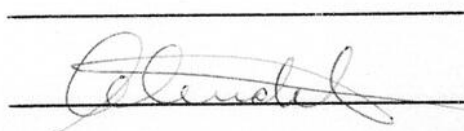
Les parties conviennent que la semaine normale de travail pour les employés de bureau est de trente-sept heures et demie (37½), le tout réparti du lundi au vendredi inclusivement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 23-09 1985.

POUR L'EMPLOYEUR:



POUR L'UNION:





DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 7 4 8 9**

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 **08669-4**

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	Q 23551-02
Date	Signature 84-06-14	Reception 84-06-29	Durée	Du 84-06-14	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de commerce Local 503 268, Marie de L'Encarnation Québec, QC G1N 3G4 ATT: M. Aurèle Audet	<input type="checkbox"/> Déposant Centre Agricole COOP de La Matapédia (Coopérative fédérée de Québec) 90, rue Proulx C.P. 550 Amqui, QC G0J 1B0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>01-07</u> Activité <u>1051-05</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

est pas conforme sur le(s) point(s) suivants est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Q 232 98-02
Centre agricole de la matapédia
secteur fédéré du Québec

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pierre J. Denis</i>	84-07-26

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

RECHERCHE

1984 - 1987

* * * * *

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui, Cté Matapédia

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.

ou ses successeurs détenant une charte
de l'Union Internationale des Employés
de Commerce (FAT - COI - CTC - FTQ - CTQ)

Ci-après appelée: " l'Union"

1984 - 1987

* * * * *

'84 JUN 29 -8:17

U. Q. C. T.
QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT	1
2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
3	INTERPRÉTATION DES TERMES	1
4	DROITS DE LA DIRECTION	2
5	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
6	AFFAIRES SYNDICALES	3
7	ANCIENNETÉ	5
8	APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ	6
9	DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	7
10	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS	8
11	ARBITRAGE	10
12	HEURES DE TRAVAIL	11
13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	12
14	PÉRIODE DE REPAS	13
15	PÉRIODE DE REPOS	13
16	SALAIRES	13
17	VACANCES	14
18	CONGÉS PAYÉS	16
19	CONGÉS SOCIAUX	17
20	PERMIS D'ABSENCE	18
21	ASSURANCES COLLECTIVES	20
22	CONGÉS DE MALADIE	20
23	SÉCURITÉ - SANTÉ	21
24	UNIFORMES ET BUANDERIE	21
25	SALLES DE REPOS	22
26	ORIENTATION NOUVELLE	22
27	GÉNÉRALITÉS	22
28	FONCTION DE JURÉ	22
29	RÉUNIONS	23
30	GRÈVE ET LOCK-OUT	23
31	INVALIDITÉ DES CLAUSES	23
32	DURÉE DE LA CONVENTION	23
	ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS	
	ET SALAIRES	
	RÉTROACTIVITÉ	
	MÉMOIRES D'ENTENTE (2)	

ARTICLE 1 - BUT

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.
- 2.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 2.03 Il est entendu qu'il n'y aura jamais de mise à pied en raison d'octroi de contrat à forfait.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION DES TERMES

- 3.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective de travail, selon les dispositions du paragraphe qui précède et intitulé "reconnaissance et juridiction".

Salariés à temps partiel:

Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne qui travaille régulièrement moins de quarante (40) heures par semaine.

Saisonnier:

Salarié embauché dans un genre d'activité qui, de sa nature, ne s'exécute qu'à certaines périodes de l'année et qui fait quarante (40) heures par semaine.

Étudiant:

Salarié étudiant qui travaille durant les vacances d'été, n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective. L'Employeur s'engage à rappeler les salariés mis à pied qui sont disponibles en autant qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche avant d'engager des salariés étudiants. Si l'étudiant devient un salarié régulier, l'Employeur reconnaîtra son ancienneté à sa première date d'embauche.

N.B. Le genre masculin étant aussi employé pour le genre féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, est soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 4.03 Il est convenu que l'Employeur avise l'Union dans un délai de sept (7) jours par avis recommandé, relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'Employeur relativement à cette nouvelle tâche en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une

période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief, à partir de la troisième (3ième) étape.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tous les salariés régis par la présente convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 L'Employeur convient que tous les nouveaux salariés, devront, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer à l'Union, à la date de leur embauchage et en demeurer membres, pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 Sur réception d'une autorisation écrite du salarié, l'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié couvert par cette convention, tous les frais d'initiation et les cotisations au montant tel que spécifié, par écrit, par l'Union.
- Ces déductions seront faites par l'Employeur, de la paie hebdomadaire du salarié et seront remises mensuellement au trésorier de l'Union.
- 5.04 L'Employeur remet à l'Union, sur une base mensuelle une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent.
- 5.05 A la signature de la convention collective et par la suite, le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union, une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 Le représentant de l'Union peut visiter l'établissement durant les heures travail-

lées pour s'assurer que les termes de la convention collective sont respectés. Il doit d'abord informer le gérant ou son représentant de sa présence. Toutefois, le représentant de l'Union devra aussi informer le contremaître si pour quelles que raisons que ce soient, il doit discuter avec un salarié.

- 6.02 Si l'Union requiert les services d'un représentant de l'Union, l'Employeur s'engage à le recevoir sur rendez-vous.
- 6.03 Un délégué d'Union et un substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement, pour représenter leurs intérêts.
- 6.04 L'Employeur convient, sur demande écrite, d'accorder sans rémunération des permis d'absence à un salarié choisi par l'Union, pour participer à des activités syndicales requérant une absence du travail. Cedit salarié devra toutefois avoir obtenu au préalable l'autorisation par écrit, du gérant, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. L'ensemble de ces permis ne devra pas dépasser quinze (15) jours par année.
- 6.05 Un salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance à l'Employeur, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et de six (6) mois au maximum.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'Union convient d'aviser l'Employeur, au moins quinze (15) jours à l'avance du retour du salarié. Cependant, si l'absence se prolonge au-delà de la limite permise, le salarié perd ses droits et avantages au sein de l'unité de négociation. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) pour toute la durée de la présente convention.

- 6.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de deux (2) représentants des salariés dont un sera payé par l'Employeur, il est convenu que ce dernier ne subira pas de perte de salaire durant les séances de négociation et de conciliation qui auront lieu à l'intérieur de la cédule régulière de travail.
- 6.07 Il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union ou son substitut en raison de ses devoirs de représentant de l'Union. Le délégué d'Union ou son substitut, ne sera pas mis à pied, aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel il est déjà qualifié et a déjà démontré sa compétence.
- 6.08 L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage, afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres.
- 6.09 L'Employeur convient qu'un délégué syndical et/ou un substitut délégué peut défendre auprès de ce dernier, un grief sur le temps du travail.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

- 7.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié auprès de l'Employeur.
- 7.02 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir été à l'emploi de l'Employeur durant une période de probation de trente-cinq (35) jours travaillés dans une période de six (6) mois, quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans le cas des vendeurs. Cette période de probation terminée, l'ancienneté de ce salarié comptera à partir de sa dernière date d'entrée. Pendant sa période de probation, le salarié pourra être congédié, déplacé ou mis à pied, sans pouvoir se prévaloir de la procédure de règlement de grief prévue à cette convention.

- 7.03 Un salarié perdra son ancienneté dans les cas suivants:
- a) s'il est congédié pour cause;
 - b) s'il quitte volontairement son emploi;
 - c) s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours, sans donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;
 - d) à défaut de se rapporter au travail, dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause jugée valable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée, avec copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les trois (3) jours suivant la réception de ce rappel, signifier à l'Employeur, par télégramme, son intention de retourner au travail;
 - e) s'il n'est pas rappelé dans les douze (12) mois qui suivent une mise à pied;
 - f) s'il est absent pour maladie ou accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
 - g) s'il est absent pour accident de travail pour une période excédant trente-six (36) mois.

ARTICLE 8 - APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

- 8.01 Dans tous les cas de promotion, permutation, rétrogradation, mise à pied ou réembauchage, l'ancienneté de l'unité de négociation est le facteur déterminant. Le salarié ayant le plus d'ancienneté a toujours la préférence en autant qu'il puisse remplir les fonctions normales d'une tâche.

- 8.02 Advenant qu'un poste devienne vacant ou encore, qu'une nouvelle occupation soit créée, un avis devra être affiché durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation, signeront leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation sera choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.
- L'avis comporte le titre de la classification et les exigences de la fonction.
- 8.03 Un salarié transféré ou promu à la demande de l'Employeur, ou à sa demande personnelle à une nouvelle occupation, pourra, dans les trente (30) jours, retourner à son ancienne occupation, si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant ou encore si le salarié lui-même demande son retour à son ancienne occupation.
- 8.04 Le salarié promu à un poste, hors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pendant quatre (4) mois au cas de retour dans l'unité de négociation.
- 8.05 Durant toute absence autorisée par l'Employeur ou pour absence de maladie, accident et grossesse, le salarié accumule son ancienneté.
- 8.06 Dans tous les cas de mise à pied d'un salarié régulier, l'Employeur met d'abord à pied le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied; le salarié régulier ainsi mis à pied peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté de l'unité de négociation en autant qu'il possède les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 9.01 Le gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis est rédigé en

français. Le délégué d'Union est convoqué en même temps pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement, une autre est remise au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union le plus tôt possible.

- 9.02 Aucun salarié ayant à son crédit trente-cinq (35) jours travaillés et plus de service (quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans le cas des vendeurs) n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 9.03 Un salarié ayant travaillé trois (3) mois consécutifs, mis à pied, reçoit un préavis de deux (2) semaines ou sera payé une (1) semaine de salaire à la place du préavis.
- 9.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit du travail de l'unité de négociation. Cependant, ceci ne s'applique pas dans le cas de travaux d'entraînement, ou de nature expérimentale ou éducative ou dans le cas d'urgence ou de relève, quand aucun autre employé n'est disponible.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective de travail, intervenue entre un ou des salariés et l'Employeur, ou l'Union et l'Employeur.
- 10.02 S'il y avait grief, l'Employeur, l'Union, le ou les salariés conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 10.03 Première étape:
Réunion entre le délégué ou son substitut et/ou le représentant de l'Union, le sala-

rié et le contremaître. Le grief doit être discuté dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le contremaître rend verbalement sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion. Si le délégué ou son substitut et/ou le représentant de l'Union désirent en appeler à l'étape suivante, le grief doit être consigné par écrit et un avis d'appel doit être soumis au gérant général dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du contremaître.

10.04

Deuxième étape:

Le grief est transmis par l'Union au gérant général qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union.

Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu en présence du ou des salariés intéressés, si on le désire au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.

10.05

Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le salarié, par le délégué ou par son substitut ou par le représentant de l'Union, s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours ouvrables de la date du congédiement et il est étudié à compter de la première étape. Cette disposition ne s'applique pas durant la période de probation du salarié.

10.06

Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la première étape et, la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.

10.07

L'Employeur ou l'union peut soumettre des griefs à compter de la première étape.

- 10.08 Les délais limites spécifiés ci-dessus, peuvent être modifiés par une entente écrite entre les deux parties.
- 10.09 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les six (6) mois suivants aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours à la procédure de règlement des griefs si tel recours est exercé.
- 10.10 Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief n'est pas inquiété de ce fait.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

- 11.01 Si aucune décision n'est rendue dans les délais prévus à la deuxième étape ou si le salarié n'accepte pas la décision de l'Employeur, le grief pourra être porté à l'arbitrage, selon la procédure prévue par le Code du travail de la Province de Québec, dans les trente (30) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'article 10.04. Les parties pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre ou, à défaut d'entente, la partie demandant l'arbitrage demandera au Ministre du Travail de nommer un arbitre en conformité avec les dispositions du Code du travail.
- 11.02 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, y compris la suspension et le congédiement, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut:
- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

- 11.03 L'arbitre n'a pas de juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention.
- 11.04 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 11.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures pour tous les salariés, le tout repartit du lundi au vendredi inclusivement.
- La journée régulière de travail sera de huit (8) heures du lundi au vendredi, établie entre 08:00 et 18:00 heures.
- 12.02 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée le vendredi vers seize heures et trente (16h30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.
- Dans tous les cas, le programme d'heures de travail quotidien doit prévoir ces heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- 12.03 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.
- 12.04 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.
- 12.05 Un salarié régulier mis à pied a un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel et saisonniers pour les heures dispo-

nibles en autant qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.

- 12.06 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté des salariés à temps partiel de façon à procurer à chacun un maximum d'heures possibles en autant qu'il soit disponible et puisse remplir les fonctions normales de la tâche.

ARTICLE 13 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant sa journée régulière ou un nombre d'heures excédant sa semaine régulière de travail, sera rémunéré pour chaque heure ainsi travaillé à son taux régulier, majoré de la moitié.
- 13.02 Le salarié qui sera requis de travailler le dimanche sera rémunéré à son taux régulier majoré de 100% pour toute autre heure ainsi travaillée.
- 13.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé payé tel que stipulé à l'alinéa 18.01 est rémunéré au taux double, en plus de paiement du congé.
- 13.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les salariés normalement affectés à des tâches similaires.
- 13.05 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail recevra un paiement minimum de trois (3) heures de travail.
- 13.06 Dans le cas d'un premier dépannage, l'article 13.05 s'applique. Cependant si le salarié est appelé à effectuer un (d')autre(s) dépannage(s), il est rémunéré au total des heures à taux supplémentaire effectivement faites avec un minimum de dix dollars (\$10.00) pour chaque dépannage.

ARTICLE 14 - PÉRIODE DE REPAS

14.01 La période de repas est d'une (1) heure, soit entre midi (12:00) et treize (13:00) heures.

Les repas sur la route sont payés sur présentation d'un reçu. On accorde les montants suivants pour les repas.

À compter de la signature de la convention

	<u>26 04 85</u>	<u>02 05 86</u>
Déjeuner:	\$3.25	\$3.50
Dîner:	\$6.75	\$7.25
Souper:	\$6.75	\$7.25

Le souper est payé aux salariés autorisés qui sont en dehors d'un rayon de vingt (20) milles après six (6) heures p.m. (18:00).

ARTICLE 15 - PÉRIODE DE REPOS

15.01 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée vers le milieu de chaque demi-journée de travail aux salariés de façon rotative.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 a) La description des classifications apparaissant à l'annexe "A" fait partie intégrante de la présente convention.

b) Les taux de salaire pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante des présentes.

16.02 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis.

16.03 Lorsqu'un salarié est transféré à une tâche dont le taux de salaire est supérieur à celui de la classification qu'il dé-

tient, il sera payé à ce taux supérieur, pourvu qu'il y travaille une journée régulière ou plus.

- 16.04 Lorsqu'un salarié est affecté à une tâche dont le taux de salaire est inférieur à celui de la classification qu'il détient, il sera payé au taux de sa classification régulière, pourvu que ce transfert ne soit pas dû à une réduction du personnel. Cependant, si un tel transfert est fait à la demande du salarié, ce dernier recevra immédiatement le taux de la nouvelle tâche.
- 16.05 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Les salariés qui ont moins d'une année de service au 30 avril de chaque année, ont droit à une (1) journée de vacances par mois de service, maximum dix (10) jours, payable à 4% du salaire gagné pendant la période donnant droit aux vacances.
- 17.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances ont une année de service pour l'Employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances.
- 17.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont cinq (5) années de service pour l'Employeur, auront droit à trois (3) semaines de vacances.
- 17.04
- a) Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont douze (12) années de service pour l'Employeur, auront droit à quatre (4) semaines de vacances.
 - b) À compter du 30 avril 1986, dix (10) années de service pour l'Employeur auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

- 17.05 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont vingt-deux (22) années de service pour l'Employeur, auront droit à cinq (5) semaines de vacances.
- 17.06 a) La paie de vacances est égale à quatre (4%), six (6%), huit (8%) ou dix (10%) pour cent du salaire brut gagné par le salarié durant l'année de référence ou égale à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois le salaire hebdomadaire régulier du salarié soit le plus avantageux des deux.
- Nonobstant ce qui précède, un salarié qui au cours de la période de référence a travaillé moins de douze (12) mois, reçoit une indemnité de vacances égale à quatre (4%), six (6%), huit (8%) ou dix (10%) pour cent du salaire brut gagné durant l'année de référence. Le présent paragraphe ne s'applique pas dans les cas d'absences pour maladie, accident ou congé de maternité d'un salarié, dans un tel cas, le premier paragraphe s'applique.
- b) Le salarié autre que le salarié régulier reçoit une indemnité de vacances égale à quatre (4%), six (6%), huit (8%) ou dix (10%) pour cent du salaire gagné durant l'année de référence.
- c) Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ, d'après quatre (4), six (6), huit (8) ou dix (10) pour cent de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 17.07 a) La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances, sous réserve du paragraphe b).

L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de vacances annuelles auquel ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 15 avril. L'Employeur détermine le nombre et la date des vacances annuelles en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté.

Le programme de vacances annuelles est affiché au plus tard le 1er mai.

- b) Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification dans l'attribution des vacances. Les vacances peuvent être prises en tout temps après entente entre les parties.
- c) Un salarié d'un département peut partir en même temps qu'un salarié d'un autre département en vacances.

- 17.08 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 17.09 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 17.10 Le ou la salarié(e) qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.
- 17.11 Les salariés qui ont droit à quatre (4) semaines de vacances peuvent, après entente avec l'Employeur, prendre trois (3) semaines consécutives de vacances.

ARTICLE 18 - CONGÉS PAYÉS

- 18.01
 - a) Tout salarié régulier doit être rémunéré pour les jours de fête chômés suivants.
 - b) Le salarié saisonnier est rémunéré aux jours de fêtes chômés prévus dans sa saison de travail:

- Veille du jour de l'An (p.m.);
- jour de l'An;
- lendemain du jour de l'An;
- Vendredi-Saint (p.m.);
- lundi de Pâques;
- fête de Dollard;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- fête du travail;
- action de grâces;
- veille de Noël, (p.m.);
- Noël;
- lendemain de Noël;
- Deux congés mobiles (3 jours d'avis).

18.02 Si un congé chômé et payé tombe un jour non-ouvrable, le congé est reporté après entente entre l'Employeur et l'Union.

Lorsque le jour de Noël et le jour de l'An sont célébrés un samedi, le congé est devancé au vendredi précédent et lorsqu'ils sont célébrés un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

Lorsque les lendemains de Noël et du jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, ces congés seront reportés, après entente entre l'Employeur et l'Union.

18.03 Advenant qu'un congé coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci recevra alors une journée additionnelle de vacances ou l'équivalent en argent, après entente avec l'Employeur au choix du salarié.

18.04 Pour avoir droit au paiement de ces congés payés, le salarié devra être présent au travail le jour précédant et le jour suivant la fête, à moins que l'absence d'une de ces journées soit due à la maladie, attestée par un certificat médical ou à une absence autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX

19.01 L'Employeur accordera à tout salarié régulier un maximum de cinq (5) jours de congé

chômés et payés, au taux du salaire régulier, à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant.

- 19.02 L'Employeur accordera à tout salarié régulier un maximum de trois (3) jours de congé chômés et payés, au taux du salaire régulier du salarié, afin de lui permettre d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille, tel que: son père, sa mère, sa soeur, son frère.
- 19.03 L'Employeur accordera à tout salarié régulier un maximum de deux (2) jours de congé chômés et payés au taux du salaire régulier du salarié, afin de lui permettre d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille, tel que: sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-soeur.
- 19.04 L'Employeur accordera à tout salarié régulier une (1) journée de congé chômée et payée, afin de lui permettre d'assister aux funérailles d'un gendre, d'une bru, de ses grands-parents et de ceux du conjoint.
- 19.05 Un salarié dont le conjoint donne naissance à un enfant, ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un (1) jour de congé payé. Le salarié peut prendre tel congé à son choix durant la semaine qui précède l'événement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'événement.
- 19.06 L'Employeur paiera des congés prévus aux paragraphes 19.02, 19.03 et 19.04 du présent article, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables d'un salarié, au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles.

ARTICLE 20 - PERMIS D'ABSENCE

- 20.01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à l'Employeur au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Cette demande doit être formulée par écrit à l'Employeur et une copie est adressée à l'Union. Si la permission est accordée à son retour au

travail, le salarié est réinstallé à la classification qu'il occupait avant son départ ou à une classification équivalente.

Les modalités de permis d'absence seront discutées avec le salarié lorsque ce dernier fera sa demande.

20.02

Congé de maternité

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

20.03

Un permis d'absence sans paie pour maternité peut être accordé entre la période du troisième (3e) mois de la grossesse et du sixième (6e) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an après la naissance.

20.04

À la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

20.05

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.

20.06

Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

20.07 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

20.08 Vote

Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce - local 503, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de ses établissements pour ses salariés et, l'Union convient de nuire le moins possible aux opérations normales de l'Employeur.

ARTICLE 21 - ASSURANCES COLLECTIVES

21.01 Le plan d'assurance collective présentement en vigueur le demeurera pour toute la durée de la présente convention. Chacune des parties paiera cinquante pour cent (50%) de la prime.

Si l'Union présente un plan d'assurance plus avantageux que le plan actuel et à meilleur coût, l'Employeur le considèrera.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service bénéficieront d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie par mois de service.

Les salariés ayant un (1) an et plus de service bénéficieront de trois quart ($\frac{3}{4}$) de jour de congé maladie par mois de service avec un maximum de neuf (9) jours par année.

Ces jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année, mais seront monnayables au 31 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Dans le cas où le salarié quitte le service de l'Employeur, il recevra lors de son

départ le paiement de jours maladie au prorata du nombre de mois travaillés depuis le 1er janvier de l'année en cours à raison d'une demie-journée ($\frac{1}{2}$) par mois pour ceux de moins d'un an de service et de trois quart ($\frac{3}{4}$) de journée par mois pour ceux ayant un (1) an et plus de service.

Pour une absence de plus de trois (3) jours, l'Employeur peut exiger que le salarié lui fournisse un certificat médical établissant les raisons pour lesquelles il doit s'absenter, ainsi que la date probable de son retour au travail.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ - SANTÉ

- 23.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 23.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou à une fonction équivalente.
- 23.03 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.

ARTICLE 24 - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 24.01 Il est entendu que les uniformes requis pour raisons de sécurité sont fournis gratuitement par l'Employeur. Cependant, les salariés requis de porter un uniforme devront les entretenir. Ces uniformes restent la propriété de l'Employeur, advenant le départ du salarié. L'Employeur fournit des sarraux et un maximum de quatre (4) salopettes au garage, deux (2) salopettes à la meunerie par année de convention à

condition que le salarié lui retourne la vieille.

De plus, les salopettes et sarraux seront nettoyés aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 25 - SALLES DE REPOS

25.01 L'Employeur convient de maintenir une salle de repos pour le bénéfice de ses salariés. Ce local sera chauffé, ventilé et maintenu dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir la propreté dans ce local.

ARTICLE 26 - ORIENTATION NOUVELLE

26.01 Advenant une orientation nouvelle des méthodes de travail, une période d'adaptation sera accordée à chaque salarié de la fonction concernée afin qu'il puisse continuer de l'exercer.

ARTICLE 27 - GÉNÉRALITÉS

27.01 L'Employeur s'engage à prendre les mesures de sécurité maximum sur tous genres de camion de livraison. D'autre part, le salarié est tenu de souligner à l'Employeur toute déféctuosité ou anomalie qu'il aurait constatée.

27.02 L'Employeur accepte de payer le coût des repas et de la chambre des chauffeurs lorsqu'ils sont sur la route à l'extérieur, sur présentation de reçus.

27.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 28 - FONCTION DE JURÉ

- 28.01
- a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
 - b) Le salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi

pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 29 - RÉUNIONS

- 29.01 Une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et les délégués syndicaux, peut être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêt commun.

ARTICLE 30 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 30.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention il n'y a pas de grève ou de lock-out.

ARTICLE 31 - INVALIDITÉ DES CLAUSES

- 31.01 Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 Cette convention collective prend effet à compter de la signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 avril 1987.
- 32.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, Les parties aux présentes ont signé ce

14^{ee} jour du mois de juin 1984.

CENTRE AGRICOLE COOP
DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui
Cté Matapédia

Charles Gauthier

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 503
C.T.C. -F.T.Q. ou ses
successeurs détenant une
charte de l'Union Inter-
nationale des Employés de
Commerce
(FAT-COI-CTC-FTQ)

Maris Mif Lévesque
Quédé

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS & SALAIRES

TAUX D'EMBAUCHAGE:

- À l'embauche: \$2.50 de moins que le taux de la classification.
- Après 6 mois travaillés: \$1.50 de moins que le taux de la classification.
- Après 12 mois travaillés: \$1.00 de moins que le taux de la classification.
- Après 18 mois travaillés: \$0.50 de moins que le taux de la classification.
- Après 24 mois travaillés: taux de la classification.

	<u>Signature</u>	<u>26 04 85</u>	<u>02 05 86</u>
<u>Meunerie</u>			
Meunier	9.98	10.48	11.08
Camionneur	9.98	10.48	11.08
Commis	9.88	10.38	10.98
Manoeuvre	9.88	10.38	10.98
<u>Garage</u>			
Mécanicien	10.43	10.93	11.53
Homme général	9.88	10.38	10.98
<u>Garage et quincaillerie</u>			
Commis caissière	9.88	10.38	10.98
Commis	9.88	10.38	10.98
<u>Bureau</u>			
Commis	9.58	10.08	10.68
<u>Vendeur</u>			
Salaire de base:	320.00	320.00	320.00

Vendeur: (suite)

Commission:

3/4 de 1% jusqu'à \$ 40,000.00;
1½% jusqu'à \$100,000.00;
2 % pour \$100,000.00 et plus.

N.B. Le vendeur n'est pas, au cours de sa période de probation, assujetti à la commission.

Repas et motel:

Sur présentation de reçus.

Kilométrage:

La politique existante au moment de la signature de la présente convention le demeurera pour sa durée.

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié, sauf les vendeurs, sur la liste de paie lors de la signature de la présente convention recevra une rétroactivité de \$0.50 l'heure pour chaque heure travaillée entre le 1er mai 1984 et la date d'ajustement des nouveaux salaires.

Chaque vendeur sur la liste de paie lors de la signature de la présente convention recevra une rétroactivité de \$7.00 (sept) par semaine pour chaque semaine travaillée entre le 1er mai 1984 et la date d'ajustement des nouveaux salaires.

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui, Cté Matapédia

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.
ou ses successeurs détenant une
charte de l'Association Interna-
tionale des Employés de Commerce.
(FAT - COI - CTC FTQ - CTQ)

Il est entendu que l'Employeur prendra les dispositions nécessaires afin que les salariés du garage aient à leur disposition les outils métriques nécessaires pour l'exécution de leur travail.

Toutefois, ces outils demeurent la propriété de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce

14^{le} jour du mois de juin 1984.

CENTRE AGRICOLE COOP
DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui
Cté Matapédia

Charles Bouillon

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE Local 503 -
C.T.C. - F.T.Q. ou ses
successeurs détenant une
charte de l'Union Inter-
nationale des Employés de
Commerce (FAT - COI - CTC
FTQ - CTQ).

Marie Nois Yvon

Alain

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui, Cté Matapédia

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.
ou ses successeurs détenant une
charte de l'Association Interna-
tionale des Employés de Commerce.
(FAT - COI - CTC FTQ - CTQ)

Il est entendu que les vendeurs de machinerie agricole sont assujettis à la présente convention collective de travail et seront rémunérés tel que prévu à l'annexe "A" de la présente convention collective de travail.

Toutefois, la pratique actuelle concernant les autres conditions de travail est maintenue.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce

14^{de} jour du mois de juin 1984.

CENTRE AGRICOLE COOP
DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui
Cté Matapédia

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE Local 503 -
C.T.C. - F.T.Q. ou ses
successeurs détenant une
charte de l'Union Inter-
nationale des Employés de
Commerce (FAT - COI - CTC
FTQ - CTQ).

Charles Guillon

Marie-Madeleine Lévesque

Alfred

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CENTRE AGRICOLE COOP DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui, Cté Matapédia

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.
ou ses successeurs détenant une
charte de l'Association Interna-
tionale des Employés de Commerce.
(FAT - COI - CTC FTQ - CTQ)

Les parties aux présentes conviennent que le salaire de Steve Morneau actuellement à \$8.88 dans la classification manoeuvre sera porté à \$9.38 à la signature de la convention. De plus, lorsqu'il aura dix-huit (18) mois de service, son salaire sera de \$0.25 de moins que le taux de la classification. Enfin, lorsqu'il atteindra vingt-quatre (24) mois de service, son salaire sera celui de sa classification.

Les parties aux présentes conviennent que le salaire d'André Couturier actuellement à \$8.73 dans la classification camionneur sera porté à \$9.23 à la signature de la convention. Lorsqu'il aura un (1) an de service, son salaire sera de \$0.50 de moins que le taux de la classification; de plus, lorsqu'il aura atteint dix-huit (18) mois de service, son salaire sera de \$0.25 de moins que le taux de la classification. Finalement, après vingt-quatre (24) mois de service, son salaire sera celui de sa classification.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce
14^{es} jour du mois de juin 1984.

CENTRE AGRICOLE COOP
DE LA MATAPÉDIA
(COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC)
90, rue Proulx
Amqui
Cté Matapédia

Charles Bouillon

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE Local 503 -
C.T.C. - F.T.Q. ou ses
successeurs détenant une
charte de l'Union Inter-
nationale des Employés de
Commerce (FAT - COI - CTC
FTQ - CTQ).

André Noël Lévesque
André