

NOM

NO

05606-9

C.A.E. 1060 NO.CONV. 56069
AFFIL. 6 NB.EMPL. 150
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 39280 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19105035
DATE ENR.850819

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

056069

(N. M. 19105-12)

DÉPÔT

Dépôt N°

05606
0 5 0 2 1 3 2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05606-9

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19105-35
Date	Signature 85-02-01	Reception 85-02-11	Durée	Du 84-04-24	Au 86-04-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés de Produits Laitiers - CSN 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5 <i>372-6830</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Agropur (Coop Agro-Alimentaire) Att.: M. Mario Campbell 510 rue Principale Granby, Qué J2G 2X2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: La Fromagerie de Granby, 1100 Ch. Omer Deslauriers, Granby Région <u>06-01</u> Activité <u>1041 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

Le 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

Céline Carette /sg

85-02-25

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

(M. M. 19105-12)

DÉPÔT

Dépôt N°

05606
5 5 0 2 1 3 2

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

05606-9

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-19105-35**

Date Signature Reception Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

85-02-01 85-02-11 372-6830 84-04-24 86-04-23 150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de Produits Laitiers - CSN 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur (Coop Agro-Alimentaire) Att.: M. Mario Campbell 510 rue Principale Granby, Qué J2G 2X2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: La Fromagerie de Granby, 1100 Ch. Omer Deslauriers, Granby Région <u>06-01</u> Activité <u>1041 (5)</u> Affiliation <u>1</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

Pour le commissaire général du travail

Signature **Céline Carette /sg** Date **85-02-25**

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

19105-35

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire
Granby, Québec

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES SALARIES DE
PRODUITS LAITIERS (C.S.N.)
Granby, Québec

ci-après appelé : "LE SYNDICAT"

85 FEB 11 14:15

B. C. A. T.
QUÉBEC

I N D E X

<u>ARTICLE NO:</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.	Reconnaissance et juridiction	1
2.	Sécurité syndicale	2
3.	Droits de la Direction	2
4.	Sous-contrats	4
5.	Congés pour activités syndicales	4
6.	Représentation	5
7.	Tableau d'affichage	6
8.	Semaine et heures de travail	6
9.	Surtemps	12
10.	Période de repos	14
11.	Prime d'équipe	14
12.	Jours de fêtes chômés et payés	14
13.	Congés maladie	16
14.	Absences personnelles	19
15.	Congés sociaux	20
16.	Vacances	22
17.	Ancienneté	24
18.	Affichage	30
19.	Discipline	34
20.	Délégués de départements	36
21.	Comité de griefs	37
22.	Procédures de griefs	38
23.	Arbitrage	39
24.	Sécurité Sociale	40
25.	Vêtements de travail	41
26.	Paiement du salaire	42
27.	Droits acquis	43
28.	Salaires	43
29.	Dispositions générales	45
30.	Comité de sécurité et d'hygiène industrielle	49
31.	Durée de la convention	50
	Signatures	50

I N D E X

		<u>PAGE</u>
Annexe "A"	Avis d'occupation ouverte	51
Annexe "B"	Application pour occupation ouverte	52
Annexe "C"	Avis de nomination	53
Annexe "D"	Echelle et taux de salaires	54
Annexe "E"	Définition des tâches	56
Annexe "F"	Mécanisme - Indexation	60
Annexe "G"	Cédule - Centrale thermique	62
Annexe "H"	Cédule de travail "B" - Salle de contrôle	63
Annexe "I"	Cédule de travail - Salle de contrôle	64
Annexe "J"	Liste d'ancienneté	65
	Lettre d'entente	71

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur pour les employés de son usine située à 1100 chemin Omer-Deslauriers, Granby, à l'exception des personnes exclues par le Code du Travail et ce, en conformité avec l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 1.02 Pour les fins d'interprétation et de l'application de la présente convention collective:
- a) le terme "convention" veut dire la présente convention collective.
 - b) le terme "employé" désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation.
 - c) le terme "département" se réfère à un ou des secteurs d'activités de l'entreprise.
 - d) le terme "grief" se réfère à une mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
 - e) le terme "supérieur immédiat" désigne un employé exclu de l'unité de négociation.
 - f) Le terme "conjoint" désigne la personne liée à l'employé par un mariage reconnu par les Lois du Québec ou, à défaut, une personne de sexe opposé qu'il présente publiquement comme son conjoint et avec qui il fait régulièrement vie commune depuis au moins un (1) an. Le conjoint sera la personne désignée à la police d'assurance-groupe à moins d'un avis écrit contraire déposé au service du personnel modifiant le nom de la personne.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE

2.01 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.

2.02 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.

2.03 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de l'employé régi par la convention collective, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la liste des cotisants et à lui remettre en même temps, le montant des cotisations perçues. Cette liste sera préparée en deux (2) exemplaires et indiquera le salaire mensuel versé au salarié en fonction des heures régulières travaillées.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 3.01 ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier:
- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines et matérielles et financières.
 - d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'oeuvre y incluant entre autres, celui d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour juste cause.
 - e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements, suspensions ou autres mesures disciplinaires pour justes causes, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, rétrogradations.
- 3.02
- a) Dans les cas où les besoins de la production ou les exigences de la fabrication exigent l'établissement de cédulas de travail spéciales, le Syndicat sera informé à l'avance de celles-ci ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.
 - b) Pour l'établissement de nouvelles exigences d'une tâche et des qualifications, le Syndicat sera in-

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 3.02 b) formé à l'avance de celles-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.
- c) Pour l'établissement des standards de travail et de bonis de production, le Syndicat sera informé à l'avance de ceux-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivés. Si le Syndicat est en désaccord avec l'Employeur, le cas sera réglé suivant les dispositions suivantes:
- 1) L'Employeur s'engage à respecter les normes habituelles reconnues par le génie industriel.
 - 2) En cas de désaccord, le Syndicat pourra faire appel à un technicien choisi et payé par lui. L'Employeur s'engage à lui donner l'opportunité de faire enquête à l'entreprise.
 - 3) A la suite de cette enquête, le technicien du Syndicat rencontrera le Comité de relations ouvrières pour étude et règlement du cas. L'Employeur doit faire parvenir sa réponse au Syndicat, à la suite de cette rencontre et ce, dans les délais prévus à la convention collective. Advenant que la réponse ne soit pas satisfaisante, le cas sera porté directement à l'arbitrage.
 - 4) Dans les cas d'arbitrage relevant de cet article, les deux (2) parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique qui est qualifié comme ingénieur industriel, sinon, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail pour la nomination d'un tel arbitre.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 3.02 d) Advenant, que l'Employeur décide d'établir de nouveaux règlements, ces règlements, avant leur application, seront transmis au Syndicat.
- 3.03 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'Employeur d'une condition de travail non-prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.

ARTICLE 4.- SOUS-CONTRATS

- 4.01 L'Employeur pourra accorder du travail à des sous-traitants à la condition qu'il ne possède pas le personnel qualifié et sujet aux restrictions suivantes, pendant la durée du contrat du sous-traitant.
- a) En aucun cas cette pratique ne doit causer, directement ou indirectement, de mise à pied temporaire et/ou permanente pour les employés ayant complété leur période de probation.
- b) Le fait d'octroyer du travail à des sous-traitants ne doit en aucun cas déplacer les employés de leurs fonctions, éliminer des fonctions et/ou empêcher la création de nouvelles fonctions, ni causer de préjudice aux employés de l'Employeur concernant leurs droits découlant de la convention collective.
- c) Dans le cas de l'application et de l'interprétation de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 5.- CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Les employés choisis par le Syndicat pour participer

ARTICLE 5.- CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES (Suite)

5.01 à des activités syndicales ont droit à des congés sans perte de salaire régulier.

- a) Ces congés sont au nombre total de trente (30) jours ouvrables par année de convention pour l'ensemble et non pour chacun des permis.
- b) Les employés ainsi choisis doivent informer le contremaître concerné ou, à défaut, le chef d'usine au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance ainsi que de la durée de l'absence, en autant que cela est possible.
- c) Pour la durée de la convention, les jours d'absences non-utilisés lors d'une année, sont ajoutés à ceux de l'année suivante.
- d) Des congés additionnels sans solde peuvent être accordés jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

5.02 Les membres du Comité de négociation formé de trois (3) employés de l'usine ont le droit de s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier pour assister à toute séance de négociation ou de conciliation sur laquelle les parties pourraient s'entendre, et ce, sans perte d'aucun des bénéfices soit de salaire ou autres que peut leur accorder la convention collective.

ARTICLE 6.- REPRESENTATION

6.01 L'Employeur consent à ce que le représentant du Syndicat, le délégué de département ou un membre de l'exécutif puisse, pendant les heures régulières de travail, rencontrer les membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne

ARTICLE 6.- REPRESENTATION (Suite)

6.01 nuise en rien au travail et après avoir averti son supérieur immédiat.

ARTICLE 7.- TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage vitré et fermé à clef, dans lequel ce dernier peut afficher les avis de convocation des assemblées ou autres avis du même genre. Ces avis doivent être signés par un membre de l'Exécutif.

Ce tableau d'affichage sera situé près du poinçon des employés et une clef dudit tableau sera remise au Syndicat.

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

Dans le cas des départements dont les opérations s'accomplissent uniquement durant les heures de travail de jour, ces heures de travail pourront être exécutées entre sept heures (7:00) et dix-sept heures (17:00) avec une (1) heure d'arrêt pour le repas.

Pour les employés qui le désirent et dans la mesure où les exigences de la production ou les besoins du chargement le permettent, la période de repas pourra être d'une demi-heure (1/2) d'arrêt non payée.

Pour chaque groupe d'employés à chaque semaine, les heures du début et de la fin des opérations sont établies et affichées le jeudi pour la semaine suivante, définissant ainsi la journée de travail qui doit être

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.01 la même pour la semaine complète.

Si l'Employeur doit, dans le cours de la semaine normale de travail, et ce, pour la balance de la semaine, augmenter sa production en ajoutant un quart additionnel de travail, il pourra changer à cette fin un salarié de quart de travail. Ce changement ne pourra toutefois, être effectué sans qu'un employé n'ait bénéficié d'une période de repos de huit (8) heures. Advenant qu'un employé soit sujet à un deuxième (2e) changement de quart de travail au cours d'une même semaine, les heures travaillées par ce salarié suite à ce deuxième (2e) changement seront rémunérées conformément aux dispositions prévues à l'article 9.01. La période normale pendant laquelle les employés régis par la présente convention peuvent prendre leur repas du midi est fixée de midi (12:00) à treize heures (13:00).

CAMIONNEUR

La journée de travail du camionneur est non-définie mais, ne commence pas, toutefois, plus tard que huit heures (8:00) et le surtemps sera payé sur les heures travaillées après quarante (40) heures ou après, huit (8) heures par jour et ce, du lundi au vendredi inclusivement.

Cependant, aucun chauffeur de camion ne doit travailler plus de douze (12) heures consécutives sans, au préalable, avoir repris ses forces, le temps régulier de repas étant exclu de cette période.

CHAUFFEUR DE BOUILLOIRES

La semaine de travail des chauffeurs de bouilloires

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.01 est établie selon une cédule convenue entre les parties et apparaissant en annexe à la convention. Aucun changement ne peut être apporté à cette cédule sans le consentement des deux (2) parties. Le chauffeur de bouilloires cédulé pour travailler le samedi et le dimanche recevra taux et demi (150%) pour les heures travaillées le samedi et, taux double (200%) pour les heures travaillées le dimanche.

A noter cependant, à l'exception du samedi et du dimanche, que tout travail exécuté par ces employés dans leur département une journée définie comme étant le jour de congé tel qu'apparaissant à leur cédule de travail, sera rémunéré à taux régulier.

Les périodes d'absence d'un mécanicien de machines fixes seront comblées par les mécaniciens de machines fixes attitrés pour ces mêmes périodes aux travaux de maintenance. Leur rôle deviendra dans ces circonstances, le même que celui du mobile prévu à l'article 18.05 b).

S'il devient impossible pour l'Employeur d'affecter le mécanicien de machines fixes attitré aux travaux de maintenance ou celui en congé pour remplacer à taux régulier, le surtemps sera alors offert selon la liste de disponibilité utilisée à cette fin pour le département des bouilloires.

8.02 a) Nonobstant toute disposition contraire dans le présent article, lorsque les besoins de la production exigent une journée de travail ininterrompue, soit vingt-quatre (24) heures par jour, les employés sont répartis par ancienneté et par fonction

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.02 a) en équipes fixes de travail, selon la cédule suivante:

- de 08.00 à 16.00 heures
- de 16.00 à 24.00 heures
- de 00.00 à 08.00 heures.

Les employés sur les équipes de 08.00 à 16.00 heures, de 16.00 à 24.00 heures et de 00.00 à 08.00 heures auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans perte de salaire, à leur disposition pour prendre leur repas respectivement entre onze heures (11.00) et treize heures (13.00), dix-huit heures (18.00) et vingt heures (20.00) et deux heures (2.00) et quatre heures (4.00), sans quitter leur travail sur les opérations continues. Les mêmes conditions en ce qui concerne la période de repas s'appliquent au niveau des employés sur équipes rotatives de la salle de contrôle et des bouilloires.

Lorsqu'il y a deux (2) équipes, la première équipe ne doit pas débiter avant sept heures (7.00), mais pas après huit heures (8.00) et la deuxième (2e) équipe ne doit pas terminer après minuit (24.00).

Cependant, s'il est indispensable qu'un travail ne soit interrompu pendant la période de lunch, les employés concernés acceptent de changer la période de repas et de se remplacer mutuellement.

b) SALLE DE CONTRÔLE

Lorsque les besoins de la production exigent une opération continue sur sept (7) jours par semaine, la semaine de travail est définie selon la cédule apparaissant en annexe "H" de la convention.

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.02 b) En dehors de la période où les besoins de la production est en continu, la cédule de travail en annexe "I" de la convention sera en application après un préavis d'une (1) semaine.

Si, à cause de circonstances exceptionnelles, des changements de cédule deviennent nécessaires, les parties à cette convention devront s'entendre sur les changements.

Le salarié assujetti à l'une des cédules précitées, recevra taux et demi (150%) pour le travail exécuté le samedi et, taux double (200%) pour le travail exécuté le dimanche. Le travail accompli, toutefois, par ce dernier, dans son département à titre de remplaçant comme opérateur, une journée définie comme étant une journée de congé, sera rémunéré à taux régulier.

Si les opérations deviennent sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi, les salariés seront répartis en équipes fixes de travail.

AUTRES DEPARTEMENTS

Pour la période s'étendant du premier (1er) avril au premier (1er) octobre de chaque année, les employés s'engagent, si les exigences de la production le demandent, à assurer les opérations sur sept (7) jours par semaine.

Le travail accompli le samedi et le dimanche sera rémunéré selon les conditions prévues à l'article 9.02 et 9.03 de la convention.

L'Employeur pourra, dans le cas où il n'a pas le per-

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.02 *sonnel nécessaire pour assurer ses opérations de fins de semaine, appointer des employés au travail de surtemps. Ces affectations se feront en commençant par le plus jeune d'ancienneté selon les tâches à accomplir et la classification. Le même principe s'applique pour un jour de fête situé à l'intérieur de cette période.*

c) *Les employés travaillant dans des départements à opérations continues (sept (7) jours par semaine) ne peuvent être considérés comme disponibles aux surtemps, si leur présence, durant leurs jours de congés cédulés est requise dans leur propre département.*

8.03 *Pour les fins de cet article, les cadres d'une journée de travail sont de minuit à minuit.*

8.04 *Les employés en retard à leur travail seront sujets à la procédure suivante:*

a) *L'employé qui poinçonne sa carte de temps avec cinq (5) minutes et plus de retard, aura quinze (15) minutes de déduites pour ce retard. Le même principe s'applique pour les périodes de retard plus prolongées.*

b) *L'Employé qui arrive en retard pour des périodes inférieures à cinq (5) minutes, verra ses minutes de retard se cumuler pour la semaine. Si le total de ses minutes de retard atteint quinze (15) minutes, une période équivalente de quinze (15) minutes sera retranchée de ses heures.*

ARTICLE 8.- SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

8.05 A la fin de la journée de travail ou de chacun des quarts de travail, une période de cinq (5) minutes est allouée à chacun des employés pour lui permettre de se laver et/ou se changer. Toutefois, cette pratique ne doit pas avoir pour effet de diminuer ou d'arrêter les opérations.

ARTICLE 9.- SURTEMPS

- 9.01 Tenant compte des exceptions prévues à l'article 8.- toutes les heures travaillées en sus et en dehors de l'horaire de travail d'un employé sont des heures supplémentaires si, elles sont exécutées avec l'autorisation de l'Employeur ou travaillées en continu avec une journée ou une équipe régulière de travail.
- 9.02 Les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi).
- 9.03 Lorsque les heures supplémentaires sont exécutées le dimanche, elles seront alors rémunérées au tarif horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) (temps double).
- 9.04 Au tarif régulier majoré de cinquante pour cent (50%) (temps et demi) pour toutes les heures de travail accomplies un jour de fête.
- 9.05 Tout employé qui, après avoir quitté le travail est rappelé en dehors de ses heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement. Dans le cas d'un appel

ARTICLE 9.- SURTEMPS (Suite)

- 9.05 "call" le dimanche, l'Employeur paiera le plus avantageux pour l'employé entre le temps effectivement travaillé à temps double (200%) ou trois (3) heures à temps et demi (150%). L'employé appelé à exécuter un "call" n'est pas tenu d'exécuter d'autres travaux que ceux pour lesquels il a été appelé.
- 9.06 Le travail supplémentaire doit être réparti de façon juste et équitable entre les employés qualifiés, à tour de rôle, selon l'ancienneté en autant que c'est possible. Les étudiants ne sont pas assujettis aux dispositions du présent article. Ils seront demandés pour l'accomplissement du temps supplémentaire après que les employés réguliers inscrits en vertu de l'article 8.02-b) aient été demandés.
- 9.07 Un employé de laboratoire appelé à faire des analyses de contrôle le samedi ou le dimanche, reçoit au moins l'équivalent de deux (2) heures à temps double (200%) pour son déplacement.
- 9.08 Un employé qui effectue du temps supplémentaire a droit aux mêmes périodes de repos et de repas (payées s'il y a lieu) que lors d'une journée ou d'une équipe régulière de travail.
- 9.09 Un employé qui doit effectuer plus d'une (1) heure de temps supplémentaire après sa journée ou son équipe régulière de travail a droit à une période de repos sans perte de salaire, de quinze (15) minutes.

ARTICLE 10.- PERIODE DE REPOS

10.01 L'Employeur accorde à tous les employés une période de quinze (15) minutes payées d'absence de son poste de travail, à peu près vers le milieu de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail. Cette période est allouée à l'employé à titre de période de repos.

ARTICLE 11.- PRIME D'EQUIPE

11.01 Les employés qui font partie d'équipes, dont le travail est exécuté de seize heures (16.00) à huit heures (8.00) reçoivent en plus de leur salaire horaire régulier, une prime de trente-cinq cents (.35¢) l'heure.

ARTICLE 12.- JOURS DE FETES CHÔMES ET PAYES

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

- 1.- Le Premier de l'An;
- 2.- Le Lendemain du Premier de l'An;
- 3.- Le Vendredi-Saint;
- 4.- Le 1er mai - Fête des Travailleurs;
- 5.- La Fête de Dollard;
- 6.- La Fête Nationale des Québécois;
- 7.- La Confédération;
- 8.- La Fête du Travail;
- 9.- L'Action de Grâces;
- 10.- Noël ;
- 11.- Le lendemain de Noël;
- 12.- Un congé mobile à être pris au moment choisi par le salarié moyennant un préavis de cinq (5) jours.

ARTICLE 12.- JOURS DE FETES CHOMES ET PAVES (Suite)

- 12.02 Un jour de fête chômé et payé mentionné à la section 12.01 qui coïncide avec les vacances ou avec un jour non-ouvrable qui n'est pas reporté à une autre date par législation ou un Arrêté en Conseil Fédéral ou Provincial, sera payé au taux régulier du salarié sous forme d'une allocation de congé de huit (8) heures.
- 12.03 Afin d'être payé pour les jours de fêtes mentionnés au paragraphe 12.01, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédent ou celui suivant la fête, sauf, si l'absence est autorisée conformément aux dispositions de la présente convention ou pour toute autre raison jugée acceptable par l'Employeur.
- 12.04 Advenant qu'un jour de fête coïncide avec une période d'absence pour maladie ou accident, un employé reçoit le paiement de la fête en autant qu'il a eu une présence au travail dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent la semaine de la fête.
- 12.05 La prise du congé mobile prévue à 12.01 ne peut être reportée au début ou à la fin des vacances ou transportée la veille ou le lendemain d'un autre congé. Le congé mobile doit être pris avant le 1er décembre de chaque année. Le congé mobile qui n'aura pas été pris à cette date sera monnayé. Pour être éligible au congé mobile, le salarié devra avoir débuté avant le 1er juillet de l'année et avoir terminé sa période probatoire. Les étudiants sont exclus au droit du congé mobile.
- 12.06 Les employés qui travaillent la veille de Noël ou du Jour de l'An, termineront leur journée de travail à

ARTICLE 12.- JOURS DE FETES CHOMES ET PAVES (Suite)

12.06 vingt heures (20.00) et les quatre (4) heures qui manquent pour compléter leur journée régulière seront payées.

Les employés devant travailler cette période afin d'assurer la fin des opérations recevront temps et demi (150%) pour les heures travaillées en plus des quatre (4) heures à temps régulier.

ARTICLE 13.- CONGES MALADIE

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

- a) L'employé ayant droit à des jours de congés maladie recevra une allocation de congés maladie tant et aussi longtemps que ses années de service lui en donnent droit. Cependant, il doit remettre son chèque d'assurance-collective à son Employeur lorsque celui-ci est reçu, après avoir signé une formule à cet effet.
- b) Le temps alloué en congés maladie sera basé sur le service accumulé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente.
- c) Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier. Cependant, pour obtenir ce droit, l'employé doit avoir travaillé un (1) mois durant l'année calendrier pour laquelle il réclame les jours auxquels il a droit.

13.02 Un employé qui a moins d'un (1) an de service accumulé bénéficie d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable par mois complet de travail en congé maladie et payée selon 13.01.

ARTICLE 13.- CONGES MALADIE (Suite)

- 13.03 Un employé qui a plus d'un (1) an de service accumulé, mais moins de trois (3) ans, bénéficie d'une (1) semaine de travail ouvrable en congé maladie payée selon 13.01
- 13.04 Un employé qui a de trois (3) à sept (7) ans de service accumulé, bénéficie de deux (2) semaines de travail ouvrables en congé maladie payées selon 13.01.
- 13.05 Un employé qui a sept (7) ans et plus de service accumulé, bénéficie de trois (3) semaines de travail ouvrables en congé maladie, payées selon 13.01.
- 13.06 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'Employeur paiera le salaire régulier quotidien de l'employé à compter de la deuxième (2e) journée ouvrable consécutive d'absence pour maladie.
- Les journées de maladie payées seront déduites du nombre de jours de congés maladie auxquels l'employé a droit.
- Pour les fins de calcul les prestations minimum de salaire seront celles établies présentement par les Services Santé du Québec, et, les employés non-assurés ne recevront que la différence entre les prestations qu'ils pourraient recevoir de l'assurance-groupe et leur salaire régulier.
- 13.07 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son contremaître ou la personne responsable à l'usine avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.

ARTICLE 13.- CONGES MALADIE (Suite)

- 13.07 Si la durée de son absence est imprévisible, l'employé doit aviser son supérieur de son retour au travail. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 13.08 Ces congés maladie ne s'accumulent pas d'année en année, mais tout employé à l'emploi de l'Employeur à qui il restera des journées maladie pour l'année qui prend fin, recevra cent pour cent (100%) desdites journées maladie sous forme de boni au moment de la prise des vacances ou de son départ, advenant que celui-ci survienne avant la prise de ses vacances.
- 13.09 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de l'Employeur; les honoraires de ce dernier seront payés par l'Employeur.
- 13.10 L'employé aura également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième (3e) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3e) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et l'employé concerné.
- 13.11 En cas d'absence pour plus de deux (2) jours ouvrables, pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger un certificat.

ARTICLE 13.- CONGES MALADIE (Suite)

13.12 Accident de travail

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

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

ARTICLE 14.- ABSENCES PERSONNELLES

14.01 Tout employé pourra s'absenter de l'entreprise sans solde, pour une période totale de six (6) jours ouvrables par année pour des raisons personnelles et un congé de cette nature ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Cependant, la prise de ces jours d'absences

ARTICLE 14.- ABSENCES PERSONNELLES (Suite)

14.01 ne peut affecter d'aucune manière la prise de vacances des autres employés.

14.02 L'employé qui désire se prévaloir des jours d'absence pour raisons personnelles, tels que prévus à 14.01, devra faire sa demande au surintendant de sa division ou à défaut, au contremaître, au moins cinq (5) jours à l'avance, en autant que cela est possible.

14.03 A cause du caractère saisonnier de l'entreprise, un employé ne pourra prendre plus de trois (3) des six (6) jours prévus à 14.01 entre le 1er mai et le 1er novembre de l'année calendrier.

14.04 Dans l'éventualité où un salarié demande un congé pour études afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée à son travail, l'Employeur accordera ledit congé sans solde en autant qu'il n'excède pas six (6) mois et qu'il n'entraîne pas de problèmes sérieux pour la bonne marche de l'usine. (Ex.: Préavis suffisant pour entraîner un remplaçant).

ARTICLE 15.- CONGES SOCIAUX

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

- A l'occasion du décès du conjoint: Cinq (5) jours ouvrables.
- A l'occasion du décès d'un enfant: Quatre (4) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.

ARTICLE 15.- CONGES SOCIAUX (Suite)

- 15.01 - A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: Trois (3) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la belle-fille: Deux (2) jours ouvrables pourvu qu'une de ces journées soit la journée des funérailles.
- A l'occasion du décès du grand-père et de la grand-mère: La journée des funérailles.
- A l'occasion de la naissance d'un enfant ou dans le cas d'un enfant mort-né: Les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'évènement.
- 15.02 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 15.01, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ, s'il est à l'usine ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail.
- 15.03 Il est entendu que l'Employeur veut par cet article dédommager les employés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier.
- 15.04 Le salarié cédulé pour travailler selon les annexes "G", "H" ou "I" de la convention collective de travail et qui doit s'absenter de son travail en vertu de l'une des dispositions de l'article 15, recevra le remboursement des argents qu'il aurait normalement gagnés durant son travail cédulé. Le conge devra toutefois prendre fin avec la journée des funérailles.

ARTICLE 16.- VACANCES

- 16.01 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, la durée et le pourcentage de celles-ci étant déterminés par le service accumulé de l'employé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente et ce, conformément au paragraphe 16.02.
- 16.02
- a) Moins d'un (1) an de service accumulé:
4 % - Un (1) jour par mois complet de service accumulé.
 - b) Plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans:
4½% - Deux (2) semaines.
 - c) Plus de trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans:
5 % - Deux (2) semaines.
 - d) Plus de cinq (5) ans, mais moins de sept (7) ans:
6 % - Trois (3) semaines.
 - e) Plus de sept (7) ans, mais moins de onze (11) ans:
6½% - Trois (3) semaines.
 - f) Plus de onze (11) ans, mais moins de treize (13) ans:
7 % - Trois (3) semaines.
 - g) Plus de treize (13) ans, mais moins de vingt (20) ans:
8 % - Quatre (4) semaines.
 - h) Plus de vingt (20) ans, mais moins de vingt-deux (22) ans:
9 % - Quatre (4) semaines.
 - i) Plus de vingt-deux (22) ans:
10% - Cinq (5) semaines.
- 16.03 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- 16.04 Un employé a droit à son indemnité avant son départ pour vacances annuelles.

ARTICLE 16.- VACANCES (Suite)

- 16.05 La période régulière des vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.
- 16.06 Chaque employé, peut s'il est admissible en vertu de l'article 16.02, prendre deux (2) semaines consécutives en vacances annuelles entre le 1er juin et le 1er septembre.
- 16.07 Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociation après entente entre les employés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, i.e., les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des employés.

16.08 L'Employeur affichera au début de l'année, la liste des employés ayant droit à des vacances en y indiquant le temps alloué ainsi que le pourcentage.

16.09 Durant la période du 15 janvier au 31 janvier pour les vacances situées entre le 1er février et le 1er juin, les employés feront leur choix.

Durant la période du 1er juillet au 30 juillet pour les vacances situées entre le 1er septembre et le 31 décembre, les employés feront leur choix.

L'Employeur affichera, la liste des dates de vacances ainsi choisies au cours de la première (1ière) semaine de février et de la première (1ière) semaine d'août. Les employés qui désireront des vacances durant le mois de janvier devront en informer verbalement leur contremaître.

ARTICLE 16.- VACANCES (Suite)

- 16.10 Durant la période du 1er au 15 avril, pour les vacances situées entre le 1er juin et le 1er septembre, les employés feront leur choix. Dans la semaine qui suit le 15 avril, l'Employeur affichera la liste des dates de vacances ainsi choisies.
- 16.11 Dans l'application du choix de vacances prévu à 16.09 et 16.10, si un employé refuse ou retarde de faire son choix pour ses dates de vacances durant les périodes prévues et de ce fait cause des problèmes en ce qui regarde l'application de l'affichage de la cédule, il perd sa priorité de choix suivant l'ancienneté et sera le dernier à choisir ses dates de vacances.

ARTICLE 17.- ANCIENNETÉ

- 17.01 a) Dans tous les cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, l'ancienneté est le facteur déterminant. L'employé ayant une plus longue ancienneté garde toujours son droit de préférence ou de priorité pourvu qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.
- b) Advenant qu'il soit nécessaire pour l'Employeur, après le début d'une semaine, d'affecter des manoeuvres d'un département à un autre département pour fins de remplacement, ces affectations se feront parmi les employés disponibles en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté.
- 17.02 a) La liste prévue en annexe "J" de la présente convention définit le rang d'ancienneté des employés au 31 décembre 1984.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (Suite)

- 17.02 a) Pour les employés de même date d'embauchage, l'ordre dans lequel apparaissent les noms à la liste établit l'ancienneté.

L'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à compter de sa date d'embauchage.

La liste officielle d'ancienneté sera publiée le 31 décembre de chaque année en y ajoutant le nom des nouveaux employés embauchés durant l'année.

- b) Advenant que des salariés soient embauchés la même journée, la charge familiale sera le facteur déterminant. Dans le cas d'égalité de charge familiale, l'heure du poinçon et la date de naissance serviront à déterminer qui est le plus ancien.
- c) Les nouveaux employés embauchés auront comme ancienneté la date de début d'emploi à la Fromagerie de Granby.

Toutefois, pour fins de bénéfices tels que vacances et congés maladie, l'Employeur pourra, à sa discrétion pour un salarié provenant d'une autre de ses usines, reconnaître ses années de service.

- 17.03 Pour avoir droit aux bénéfices des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai qui est de trente (30) jours travaillés pour le manoeuvre et de soixante (60) jours travaillés pour les autres catégories d'employés qui doivent faire preuve d'habileté particulière. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauchage. L'employé congédié avant la fin de la période d'essai, n'a pas de recours à la procédure de griefs.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (Suite)

- 17.04 Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète de tous les salariés visés par les certificats de reconnaissance syndicale, en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, vers le début de mai, l'Employeur remet au Syndicat une liste mise à jour de tous les salariés régis par la convention collective.
- 17.05 Un employé perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) il quitte lui-même son emploi;
 - b) il est congédié pour juste cause;
 - c) il fait défaut, après un arrêt de travail ou mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins que, dans ce dernier cas, il ne fournisse à l'Employeur une raison que ce dernier juge comme satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel;
 - d) il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.
- 17.06 Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non-occupationnel attesté par un certificat de médecin, sujet à vérification par le médecin de l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence cumulera pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ.

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (Suite)

17.06 Congé-maternité

1. Une salariée enceinte a droit à un congé maternité à la condition de produire un certificat médical attestant l'état de sa grossesse et la date probable de l'accouchement.
2. La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, ou en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin traitant. En tout temps durant la grossesse, l'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve médicale de la salariée démontrant qu'elle est apte à continuer de travailler.
3. La salariée doit revenir au travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de l'accouchement ou dans les six (6) mois de la date de son départ si c'est plus avantageux pour elle, sauf si elle présente à l'Employeur un certificat médical de son médecin traitant lui recommandant de prolonger son congé.
4. Un congé de maternité peut excéder la durée de six (6) mois prévue au paragraphe 3, sans toutefois excéder douze (12) mois. La salariée doit informer l'Employeur au moins trois (3) mois à l'avance de la date de son départ.
Elle doit également informer l'Employeur de la date de son retour avant son départ pour son congé maternité.
5. Lors du retour au travail, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait au moment de son départ, à moins qu'elle ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste.
6. Une salariée enceinte qui subit une fausse-couche ou

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (Suite)

- 17.06 6. un avortement légal a droit à un congé-maternité d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) jours.
7. La salariée qui adopte un enfant de moins de douze (12) mois, pourra bénéficier, à compter de l'adoption d'un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois.
8. La salariée qui ne peut reprendre son travail pendant ou après les délais mentionnés à l'alinéa précédent pour cause de maladie, autre que la grossesse et attestée par un certificat médical, a droit à compter de cette date aux bénéfices de congés de maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés maladie et de l'assurance-salaire. L'ancienneté acquise à la date du début de la maladie cumulera pendant les douze (12) mois suivant la durée de l'absence.
- 17.07 Dans les cas d'un accident de travail, l'employé continue d'acquérir de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission n'a pas décidé de son retour au travail.
- 17.08 Avant de faire perdre l'ancienneté à un employé, après les mois stipulés à 17.06, les cas seront étudiés par les parties à cette convention.
- 17.09 L'Employeur accepte que l'employé qui revient au travail après les absences prévues à la convention, retourne à son occupation, si elle est encore existante, sinon à une autre occupation selon son ancienneté et moyennant que sa condition physique le permette.
- 17.10 Dans le cas d'une mise à pied autre qu'une réduction normale de travail (exemple: fermeture temporaire ou permanente d'un département), les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied et ces derniers seront remplacés par les employés du département visé par

ARTICLE 17.- ANCIENNETE (Suite)

17.10 l'arrêt des opérations en autant qu'ils puissent accomplir les fonctions normales de la tâche après une période maximale de dix (10) jours ouvrables d'entraînement.

17.11 Dans le cas de mise à pied causée par une baisse de production temporaire ou permanente, les employés touchés par la baisse de production pourront déplacer, par ancienneté, les manoeuvres de jour à la production ayant le moins d'ancienneté. Les manoeuvres de jour déplacés, de même que les salariés de soir ou de nuit qui ne peuvent déplacer les manoeuvres de jour, remplaceront les employés mis à pied et prendront le quart de travail de ces derniers.

Les départements sont les suivants:

- Ferment
- Cottage
- Fromage
- Opérateur lift et chambre froide
- Ménage
- Réception
- Ensachage
- Salle de contrôle
- Beurre
- Entrepôt
- Laboratoire

A la reprise des opérations, les employés déplacés reprennent leurs anciens postes et quarts de travail. Les chauffeurs de bouilloires ne sont pas assujettis par la présente.

ARTICLE 18.- AFFICHAGE

18.01 Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:

- a) L'Employeur décrit le ou les postes à pourvoir à l'aide de la formule "A" - Avis d'occupation ouverte "Annexe "A" qu'il affiche pendant sept (7) jours de calendrier et dont il envoie également copie au Syndicat.
- b) Au cours de ces sept (7) jours, les employés qui le désirent peuvent proposer leur candidature à leur chef de service en se servant de la formule "B" - Application pour occupation ouverte "Annexe "B" qu'ils se procurent chez celui-ci.
- c) A moins d'entente écrite entre les parties, l'Employeur doit faire son choix dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage.
- d) Le choix de l'Employeur est alors affiché pendant les sept (7) jours de calendrier qui suivent à l'aide de la formule "C" - Avis de sélection "Annexe "C", dont la copie est transmise au Syndicat.
- e) Avant un départ pour une période de vacances ou pendant une période d'absence pour maladie, accident de travail ou accident non-occupationnel, un employé pourra donner par écrit son nom à son supérieur immédiat ainsi que le ou les postes susceptibles de l'intéresser.

Si durant son absence, le ou l'un des postes mentionnés est affiché, l'employé sera considéré comme applicant.

ARTICLE 18.- AFFICHAGE (Suite)

18.02 Un employé qui se qualifie pour un poste affiché, en accord avec la période d'essai spécifiée et les conditions établies à l'affichage, obtiendra le taux du poste rétroactivement à trente (30) jours travaillés après le début de sa période d'essai.

18.03 La période d'essai pour un poste affiché est de soixante (60) jours travaillés.

Les dix (10) premiers jours de la période d'essai seront pour le candidat une période d'entraînement.

Si pendant la période d'essai, soit entre le onzième (11e) et le soixantième (60e) jour, l'Employeur considère que l'employé ne pourra satisfaire aux exigences normales du poste avant la fin de la période d'essai, il a le droit de retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa mutation.

Dans un tel cas, l'employé pourra demander à l'Employeur de lui fournir les raisons sur lesquelles il s'est basé pour en arriver à cette décision.

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

Dans un tel cas, l'employé ne pourra faire application à un même poste avant un délai de trois (3) mois à partir du moment où son avis d'abandonner le poste a été signifié.

18.04 L'Expérience acquise par un employé ne sera pas prise en considération lors du choix d'un candidat. Lorsque cette expérience aura été acquise:

ARTICLE 18.- AFFICHAGE (Suite)

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

18.05 a) REPLACANTS AUX OPERATIONS

L'Employeur établira et affichera selon la procédure d'affichage, les postes où il est nécessaire d'avoir des remplaçants aux opérations. Durant les périodes de remplacement, les remplaçants aux opérations recevront le taux du poste sur lequel ils sont appelés à agir comme remplaçants.

Les postes de remplaçants aux opérations seront affichés de jour, de soir ou de nuit.

Les manoeuvres de jour ou de soir ou de nuit, pourront se porter candidat comme remplaçant aux opérations sur le quart correspondant à leur quart normal de travail. (Exemple: Le manoeuvre de jour: remplaçant aux opérations de jour).

Leur rôle est d'agir à titre de remplaçants pour fins de vacances, maladie, accident ou autres absences prévues à la convention.

Advenant que le remplaçant aux opérations sur un quart de travail soit absent du travail en raison d'une mise à pied et qu'il devient nécessaire pour l'Employeur de remplacer l'opérateur sur le quart correspondant, le remplacement sera fait par les remplaçants aux opérations disponibles à cette fin,

ARTICLE 18.- AFFICHAGE (Suite)

18.05 a) et au travail sur les autres quarts de travail.
Les remplaçants aux opérations pourront également être regroupés de façon à pouvoir agir comme remplaçants aux opérations dans plus d'un département.

b) MOBILE AUX OPERATIONS

L'Employeur établira et affichera selon la procédure d'affichage, les postes où il est nécessaire d'avoir des mobiles aux opérations.

Le rôle de l'employé mobile est d'agir à titre de remplaçant et d'assurer à l'intérieur des différents départements, la continuité des opérations.

Ses heures de début et de fin d'opérations seront affichées le jeudi, pour la semaine suivante, mais ne seront pour lui qu'un guide. De par ses fonctions, le mobile peut changer d'équipe de travail à l'intérieur de la même semaine. Dans ces cas, l'employé mobile n'est pas sujet à la prime de surtemps, son déplacement étant prévu par l'établissement d'un taux horaire permanent.

Dans les périodes de fortes productions, les employés mobiles sont assujettis aux mêmes dispositions que les employés occupant les postes classés en ce qui concerne le temps supplémentaire. (re.: article 9.06).

A son retour d'une période de remplacement, le mobile aux opérations réintégrera son poste de travail habituel.

18.06 a) Lors d'une vacance à un poste, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser l'affichage pour abolir ou modifier une fonction.

ARTICLE 18.- AFFICHAGE (Suite)

18.06 b) Lorsqu'un employé est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, le poste laissé vacant sera affiché au même titre.

18.07 Le but de l'affichage est de permettre aux employés de progresser à l'intérieur des différents départements.

Lors des affichages de postes de mobiles, les employés classés pourront poser leur candidature. L'employé classé qui obtient un poste de mobile pourra déplacer, dans les périodes où il n'est pas utilisé comme mobile le manoeuvre de jour ayant le moins d'ancienneté en autant que son ancienneté le lui permette.

18.08 Les postes de manoeuvres de jour qui deviennent vacants seront comblés par affichage.

18.09 Un salarié pourra, s'il le désire, postuler sur une fonction de manoeuvre de jour affichée. Dans ce cas, les dispositions des articles 18.02 et 18.03 ne s'appliquent pas. Si un manoeuvre déjà de jour obtient le nouveau poste affiché, le poste devenu vacant par le déplacement du manoeuvre déjà de jour ne sera pas affiché mais offert au candidat suivant, ayant postulé sur le poste affiché.

ARTICLE 19.- DISCIPLINE

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

19.02 a) Tout employé rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les

ARTICLE 19.- DISCIPLINE (Suite)

- 19.02 a) mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuses, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et à l'arbitre unique, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis reçu. L'arbitre a le loisir d'ordonner la réinstallation de l'employé concerné ou de faire toute autre recommandation et de décréter le paiement de toute compensation jugée équitable.
- b) Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de griefs et l'arbitre peut:
1. réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un employé injustement traité pourrait avoir droit. en tenant compte toutefois des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

19.03 Dans toute discussion concernant un employé, des avis et des reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus de six (6) mois. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits. A défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non-avenu.

ARTICLE 19.- DISCIPLINE (Suite)

- 19.04 Le Syndicat recevra avis de toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé.
- 19.05 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 20.- DELEGUES DE DEPARTEMENTS

- 20.01 Le Syndicat pourra désigner un délégué dans chacun des départements suivants de l'entreprise et transmettre, par écrit, le nom des salariés ainsi choisis:
- Laboratoire et réception
 - Salle de contrôle
 - Bouilloires
 - Atelier
 - Fromagerie et frigidaire
 - Beurrerie
 - Entrepôt et ensachage.
- 20.02 Le délégué de département ou membre de l'exécutif ne subira pas de perte de salaire régulier pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'usine.
- 20.03 Mensuellement et plus souvent si nécessaire, un représentant du service du personnel pourra rencontrer les membres de l'exécutif du Syndicat.

ARTICLE 21.- COMITE DE GRIEFS

- 21.01 Après la signature de la présente convention, et dans un délai de quinze (15) jours, un Comité de griefs sera créé et composé de deux (2) représentants du Syndicat à l'intérieur de l'usine. Le nom des représentants est fourni à l'Employeur.
- 21.02 Un représentant du Syndicat sur ce Comité a le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail sur tout grief qui est soumis au Comité en conformité avec le paragraphe 6.01.
- 21.03 Lorsque l'Employeur a des griefs à soumettre, il doit le faire par écrit au Comité de griefs du Syndicat qui doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Si, l'Employeur n'accepte pas cette décision ou si aucune décision n'est rendue dans le délai susdit, l'une ou l'autre partie peut soumettre le grief à l'arbitre unique selon la procédure et avec les effets prévus dans la présente convention.
- 21.04 Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 21.05 Lors de la réunion du Comité de griefs, en plus des membres dudit Comité, le délégué du département concerné assiste à la réunion et le plaignant peut également se présenter à ce Comité, s'il est requis par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 22.- PROCEDURE DE GRIEFS

22.01 Première étape

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

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

22.02 Deuxième étape

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

Le supérieur immédiat disposera d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief du plaignant.

22.03 Troisième étape

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

ARTICLE 22.- PROCEDURE DE GRIEFS (Suite)

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

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

ARTICLE 23.- ARBITRAGE

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

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

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

ARTICLE 23.- ARBITRAGE (Suite)

- 23.03 Les honoraires de l'arbitre sont payables à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 23.04 Les parties pourront par consentement écrit s'écarter de la présente procédure.
- 23.05 Le Syndicat pourra loger contre l'Employeur, un grief d'application générale ou impliquant plus d'un employé et ce, directement au niveau du Directeur d'usine.
- 23.06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 24.- SECURITE SOCIALE

- 24.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention collective, le régime combiné d'assurance-collective garantissant les bénéficiaires actuellement couverts, et dont la prime sera partagée à parts égales (cinquante pour cent (50%) - cinquante pour cent (50%).
- Les bénéficiaires contenus au plan d'assurance-groupe seront définis par le Syndicat, sujets à approbation par l'Employeur. Toute augmentation du coût de la prime par l'intégration de bénéficiaires additionnels non convenus entre les parties au plan d'assurance-groupe durant la convention collective, sera aux frais de l'employé.
- 24.02 La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance s'applique au paiement de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie sans pour autant dépasser

ARTICLE 24.- SECURITE SOCIALE (Suite)

24.02 cinquante pour cent (50%) - cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime alors que la contribution de l'employé s'appliquera à l'assurance-salaire.

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

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

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

ARTICLE 25.- VETEMENTS DE TRAVAIL

25.01 L'Employeur fournit gratuitement un costume approprié à tout employé appelé à travailler dans des conditions anormales et, cet habillement est caractéristique des différents emplois. Ces différents emplois sont:

- Opérateur de lift

ARTICLE 25.- VETEMENTS DE TRAVAIL

- 25.01 - Employés de chambre froide
- Employés d'entrepôt

Pour ceux de qui l'Employeur exige le port d'un uniforme spécial, l'Employeur doit fournir cet uniforme spécial (Vêtement blanc).

- 25.02 L'Employeur fournit gratuitement et annuellement aux employés ci-après nommés, un costume approprié qui comprend:

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

Les employés visés sont:

- Les chauffeurs de camions
- Les aide-camionneurs.

- 25.03 Les employés des bouilloires et de l'atelier sont habillés en bleu en plus d'avoir à leur disposition des sarraux au besoin.

L'Employeur fournit un veston approprié aux employés de l'atelier qui doivent travailler à l'extérieur.

ARTICLE 26.- PAIEMENT DU SALAIRE

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

- 26.02 Les détails suivants apparaissent sur le bulletin de

ARTICLE 26.- PAIEMENT DU SALAIRE (Suite)

26.02 paie du salarié:

- 1.- Le nom de l'Employeur;
- 2.- les nom et prénom du salarié;
- 3.- l'identification de l'emploi;
- 4.- la date et la période de paie;
- 5.- le nombre d'heures régulières
- 6.- le nombre d'heures supplémentaires;
- 7.- la nature et le montant des primes ou indemnités;
- 8.- le taux de salaire;
- 9.- les déductions faites;
- 10.- le montant du salaire brut
- 11.- le montant du salaire net

ARTICLE 27.- DROITS ACQUIS

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

ARTICLE 28.- SALAIRES

28.01 Taux de salaires pour la durée de la convention

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

28.02 a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit le minimum d'heures, de la semaine régulière de travail spécifiée à l'article 8.-

ARTICLE 28.- SALAIRES

28.02

- a) des présentes.
- b) Si, un employé ne peut, pour une raison quelconque se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.
- c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.
- d) Lorsqu'il s'agira d'un travail d'une nature occasionnelle, non régulier, et survenant accidentellement, que les employés ne sont pas en mesure d'accomplir pendant les heures régulières, l'Employeur pourra embaucher des employés surnuméraires en suivant la clause d'ancienneté pour une période de moins d'une (1) semaine sans être tenu d'appliquer la garantie de travail hebdomadaire. Avant d'agir ainsi, il devra demander le consentement du Syndicat.

En cas de refus par ce dernier, il pourra mettre immédiatement son projet à exécution, le Syndicat conservant le droit de soumettre le litige à l'arbitrage prévu par la convention. Tout travail accompli sous l'autorité de cette clause sera rémunéré au taux de salaire et demi (150%), s'il est accompli en dehors des heures régulières et/ou, à taux double (200%), selon les cas prévus par la convention.

- e) Tout employé permuté ou assigné temporairement à la demande de l'Employeur à un travail autre que son travail régulier, recevra pour la durée de ce travail, le taux de salaire de cette nouvelle occupation, l'employé devant recevoir le plus élevé des deux (2). Toutefois, ceci ne s'applique que pour les permutations, et assignations d'au moins une (1) heure et ne s'applique pas dans les cas prévus à 18.02 et dans

ARTICLE 28.- SALAIRES (Suite)

28.02 e) les cas d'entraînement.

ARTICLE 29.- DISPOSITIONS GENERALES

29.01 a) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de modifier le contenu de l'un des postes couverts par la convention et/ou de créer de nouvelles fonctions, il doit au préalable, consulter le Syndicat au sujet des attributions de la tâche ainsi que du taux horaire ou hebdomadaire projeté. En cas de désaccord, le cas est soumis pour étude et règlement selon la procédure régulière de griefs.

Lorsque l'Employeur fait l'addition de nouvelles pièces d'équipement, il s'engage à donner aux employés la période nécessaire d'adaptation à cette nouvelle pièce d'équipement.

- b) Toute augmentation de salaire causée par un changement dans le contenu d'un poste est payée rétroactivement à la date d'établissement de tel changement.
- c) Aucune diminution de salaire ne pourra être faite pour les employés présentement au service de l'Employeur, sauf dans les cas de transferts à la demande de l'employé.

A moins qu'il soit en mise à pied, un salarié qui détient un taux supérieur au taux de salaire de sa fonction a l'obligation de poser sa candidature sur un poste vacant de même niveau ou de niveau supérieur à son taux. L'employé conservera son taux advenant qu'il ne puisse obtenir le poste par manque de qualifications ou en fonction de l'ancienneté.

ARTICLE 29.- DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

29.01 d) Les repas des camionneurs sont payés comme suit:

Dîner et souper : \$6.00

Déjeuner : \$3.00

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

Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un camionneur débute sa journée de travail avant sept heures (7.00) les heures effectuées avant sept heures (7.00) sont assujetties à la prime de nuit.

e) Il est entendu que si l'Employeur obtenait un contrat en dehors de ses opérations normales, c'est-à-dire, en dehors de la transformation du lait qu'il reçoit, il pourra alors et pour la seule période de ce contrat, utiliser en tenant compte de l'ancienneté des employés syndiqués et leur payer, pour la seule même période du contrat, le salaire requis aux fonctions qui devront s'établir selon la classification énoncée plus haut.

Mais lorsque ce travail sera terminé, les employés retourneront à leurs fonctions antérieures et habituelles au salaire correspondant. Il arrive parfois, comme c'est actuellement le cas avec l'huile de beurre, que l'Employeur contracte avec un tiers. Pour l'exécution du contrat, il aura le privilège d'utiliser, en tenant compte de l'ancienneté, les employés nécessaires mais, il devra les payer aux termes de la classification.

Cependant, lorsque le contrat sera terminé, les employés qui auront acquis pour la durée de ce contrat, un salaire ou un titre supérieur à leur salaire et

ARTICLE 29.- DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 29.01 e) titre antérieurs dans le cours normale des opérations à l'usine de l'Employeur, seront retournés à leurs fonctions antérieures ou équivalentes aux salaires que comportaient pour eux leurs fonctions avant l'obtention dudit contrat. Il en sera ainsi pour tous les autres privilèges acquis du fait de ce contrat temporaire. Ceci veut donc dire que si un manoeuvre permanent devient opérateur pour la durée d'un contrat avec le salaire qu'appelle cette classification, il redeviendra manoeuvre au salaire d'un manoeuvre permanent après le contrat.
- f) Advenant un changement dans les méthodes et/ou systèmes de fabrication de quelque produit que ce soit, il est entendu, que si ces nouvelles méthodes et/ou systèmes exigent une distribution différente de la main-d'oeuvre et des cédules et/ou des heures de travail autres que celles qui existent présentement, elles seront établies par l'Employeur après entente avec le Syndicat de façon à rencontrer les nouveaux besoins.

L'Employeur avisera le Syndicat le plus tôt possible de tout changement ou de toute modification ci-haut mentionné et convient qu'aucun employé embauché le ou avant le 14 septembre 1981 ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de traitement ni de classe par la suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique, ainsi que dans les procédés de travail.

- g) Suite à la fermeture totale ou partielle d'un département, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat au moins treize (13) semaines à l'avance et à lui faire connaître le nom des salariés visés. Si le

ARTICLE 29.- DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 29.01 g) licenciement est dans les faits effectué avant la fin de la période précitée, l'Employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de treize (13) semaines n'aura pas été respectée. Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitées et pour laquelle le salarié a été remercié, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire de l'employé.
- h) L'Employeur s'engage à ne pas faire d'entente particulière avec des employés syndiqués sans autorisation du Syndicat.
- i) Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation à l'exception des cas suivants:
- Retards, absences de nature imprévue, dans les cas d'urgence mais, seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant.
 - Pour fins d'entraînement, d'enseignement et de formation.
- j) L'Employeur accepte de remettre un montant de cent soixante-quinze dollars (\$175.00) par année de contrat à chacun des employés qui doit fournir son coffre et ses outils personnels dans l'accomplissement de son travail.

Ce montant représente la dépréciation et le remplacement des outils utilisés. Chaque employé de l'atelier de maintenance doit posséder son coffre d'outils et les outils nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble de son travail.

ARTICLE 30.- COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE INDUSTRIELLE

- 30.01 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les parties conviennent de former un comité conjoint de sécurité et d'hygiène industrielle.
- 30.02 Ce comité conjoint sera formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat.
- 30.03 Ce Comité conjoint aura pour mandat de sensibiliser les parties aux risques potentiels d'accidents et de maladies industrielles susceptibles d'exister dans les lieux et pratiques de travail gérés par l'Employeur et de favoriser l'introduction progressive et efficace de mesures correctives.
- 30.04 Compte tenu que les matières premières et produits finis sont pour une bonne part des produits alimentaires, le comité conjoint aura pour mandat spécial de s'assurer que chaque employé produira au cours de chaque année de la convention une carte de santé. Ces exigences seront établies en fonction des recommandations de l'hygiène et de la sécurité dans chacun des postes de travail.
- A cette fin, s'il devient nécessaire pour l'employé de subir un examen médical, cet examen, dans la mesure du possible, aura lieu pendant que l'employé est au service de l'Employeur.
- 30.05 L'Employeur maintient à la disposition des salariés pendant toutes les heures de travail, le service actuel de premiers soins.

ARTICLE 31.- DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 24 avril 1984 et se termine le 23 avril 1986.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus à cette fin par le Code du Travail.

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

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé ce 1^{er} jour de Février 1985.

AGROPUR

SYNDICAT DES SALAIRES DES PRODUITS LAITIERS (C.S.N.)

Michel Lemire
Michel LEMIRE, Président

Daniel Chaput
Daniel CHAPUT, Président

Raymond Giroux
Raymond GIROUX, Dir. Général

Serge Verrier
Serge VERRIER, Secrétaire

Mario Campbell
Mario CAMPBELL, Dir. Rel. Travail

Richard Lussier
Richard LUSSIER, Négociateur

Réjean Hénault
Réjean HÉNEAULT, Chef d'usine

Denis Champagne
Denis CHAMPAGNE, Cons. Technique

Claude Robert
Claude ROBERT, Surintendant

Mario Beaudet
Mario BEAUDET, Surintendant

A N N E X E " A "

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

SERVICE _____ DATE _____

TITRE DE L'OCCUPATION _____

TAUX HORAIRE _____ CEDULE HORAIRE _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL - QUALIFICATIONS REQUISES - CONDITIONS

PERIODE D'AFFICHAGE _____

DUREE DU TRAVAIL _____

FAIRE APPLICATION A _____

A N N E X E " B "

APPLICATION POUR OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION OUVERTE _____

SERVICE OU L'OCCUPATION EST OUVERTE _____

NOM DU CANDIDAT _____

POSTE OCCUPE PRESEMENT _____

NUMERO MATRICULE _____

ANCIENNETE _____ ANNEES _____ MOIS _____ JOURS

QUALIFICATIONS DU CANDIDAT

SIGNATURE DU CANDIDAT _____

A N N E X E " C "

AVIS DE NOMINATION

DATE DE L'AFFICHAGE _____

TITRE DE L'OCCUPATION AFFICHEE _____

SERVICE OU SE TROUVE L'OCCUPATION _____

CANDIDAT(E) CHOISI(E) _____ RAISON _____

A N N E X E " D "

E C H E L L E E T T A U X D E S A L A I R E S

PRODUCTION

	<u>Taux de salaire au 23/04/84</u>	Aug. gén. \$0.60 <u>24/04/84</u>	Juil./84 oct./84 janv./85 <u>avril/85</u>	Aug. gén. \$0.60 <u>24/04/85</u>	Juil./85 oct./85 janv./86 <u>avril/86</u>
Manoeuvre-réception	\$10.55	\$11.15			
Manoeuvre-concierge	10.55	11.15			
Manoeuvre-production	10.55	11.15			
Empl. chambres froides	10.80	11.40			
Opér. Chariot élévateur	10.80	11.40			
Opér. Emp. cottage-crème sûre	10.80	11.40			
Préposé réception	10.80	11.40			
Opér. ensachage	10.80	11.40			
Opér. Fabrication fromage	11.00	11.60			
Opér. chambre contrôle	11.00	11.60			
Opér. fromage grains & cottage	11.00	11.60			
Opér. table	11.00	11.60			
Mobile aux opérations	11.04	11.64			
Analyste	11.05	11.65			
Beurrier	11.27	11.87			
Resp. Ferments & Cottage	11.27	11.87			
Resp. du laboratoire	11.27	11.87			
Opér. en charge ch. contrôle	11.50	12.10			
<u>Hommes d'entretien</u>					
Assistant-contremaître	11.42	12.02			
Mécanicien	10.87	11.47			
Soudeur	11.27	11.87			
Electricien	11.27	11.87			
Ajust. mécanicien	11.27	11.87			
Instrumentation contrôle	11.27	11.87			

I N D E X A T I O N

A U G M E N T A T I O N G E N E R A L E

I N D E X A T I O N

A N N E X E " D "

E C H E L L E E T T A U X D E S A L A I R E S

	<u>Taux de salaire au 23/04/84</u>	Aug. g�n�. \$0.60 <u>24/04/84</u>	Juil./84 oct./84 janv./85 <u>avril/85</u>	Aug. gén. \$0.60 <u>24/04/85</u>	Juil./85 oct./85 janv./86 <u>avril/86</u>
<u>Centrale thermique</u>					
Classe 3 - C	11.35		11.95		
3 - B	11.45		12.05		
2 - C	11.55		12.15		
2 - B	11.70		12.30		
2 - A	11.85		12.45		
1 - B	12.00		12.60		
1 - A	12.15		12.75		

ETUDIANT	1er avril au 1er novembre
	Et�/85 \$6.20
	Et�/86 \$6.50

A N N E X E " E "

DEFINITION DES TACHES

Les définitions de tâches ont pour but d'indiquer les attributions générales de chaque tâche. Elles ne doivent pas être considérées comme limitatives, tout salarié pouvant être appelé à effectuer tout travail connexe à son travail principal ou tout travail d'une autre classification.

Manoeuvre-réception:

Désigne un employé qui voit à l'approvisionnement des camionneurs en beurre et fromage et à neutralisation des eaux usées.

Manoeuvre-concierge:

Désigne un employé qui accomplit différents travaux d'entretien général de l'usine, tels que le nettoyage des planchers, le ménage général des salles d'employés, le lavage des vitres, l'entretien des toilettes, cafétéria, salle de déshabillage.

Manoeuvre production:

Désigne un employé qui accomplit des travaux généraux de production.

Employé chambre-froide:

Désigne un salarié qui dispose à l'aide d'un chariot élévateur ou autres équipements nécessaires, les produits finis et non finis dans les chambres froides. Fait le chargement et le déchargement des camions.

Opérateur:

Désigne un employé qui exécute des tâches liées à la fabrication ou la transformation du produit. Il voit au fonctionnement et au con-

A N N E X E " E "

DEFINITION DES TACHES (Suite)

trôle d'appareils de production ou de transformation. Vérifie sur place le fonctionnement mécanique et l'aspect sanitaire des opérations qu'il contrôle.

Opérateur en charge chambre de contrôle:

Désigne un employé diplômé comme technologiste agricole et alimentaire à la suite d'un cours d'au moins trois (3) ans ou à défaut une équivalence égale à une année d'expérience comme opérateur dans la chambre de contrôle, en plus d'être diplômé d'une institution reconnue en technique agro-alimentaire, en charge de l'ensemble des opérations reliées à la salle de contrôle. Voit au bon fonctionnement des appareils et dirige les opérations à l'aide des opérateurs.

Assistant-contremaître maintenance:

Désigne un salarié possédant une formation technique reconnue par une carte de compétence appropriée et qui a sous sa responsabilité immédiate une équipe d'employés affectés à l'ensemble des travaux de maintenance de l'usine. En plus d'accomplir lui-même des travaux au besoin, il doit avec son équipe contrôler l'ensemble des conditions mécaniques des machines, appareils et équipements rattachés aux opérations de l'usine.

Mécanicien, soudeur, électricien, ajusteur mécanicien, instrumentation et contrôle:

Désigne tout salarié possédant une formation technique reconnue par une carte de compétence appropriée ou l'équivalent, responsable, chacun dans son domaine, de l'entretien, de la réparation et la maintenance de l'équipement et des bâtiments.

A N N E X E " E "

DEFINITION DES TACHES (Suite)

Analyste

Désigne un employé diplômé d'une institution reconnue en technique agro-alimentaire, effectuant les analyses requises pour les fins de la production et en fonction des besoins de l'entreprise.

Beurrier

Désigne un employé diplômé d'un institut reconnu en technique laitière, dont la fonction est de coordonner l'ensemble des opérations de fabrication de beurre et d'analyse du produit.

Responsable des ferments

Désigne un employé diplômé d'un institut reconnu en technique laitière et responsable de la préparation des cultures, de la reconstitution de la poudre et des différentes étapes nécessaires à la préparation des ferments.

Responsable du laboratoire

Désigne un employé diplômé technologiste agricole et alimentaire à la suite d'un cours d'au moins trois (3) ans, responsable de l'ensemble des analyses de laboratoire, de l'exécution du travail et des résultats d'analyses obtenus.

Mécanicien de machines fixes

Désigne un salarié possédant une carte de compétence au sens de la Loi des mécaniciens de machines fixes, dont la tâche est d'accomplir toutes les fonctions nécessaires au fonctionnement et à l'entretien d'une installation de chauffage et/ou de réfrigération.

A N N E X E " E "

DEFINITION DES TACHES

Préposé à la réception:

Désigne un employé qui voit à la réception et à l'expédition du lait et des produits laitiers. Vérifie sur place le fonctionnement mécanique et l'aspect sanitaire de l'équipement à sa disposition.

Opérateur de chariot élévateur:

Désigne un employé qui à l'aide d'un chariot élévateur dispose des produits finis et non-finis dans un entrepôt de l'usine. Fait le chargement et le déchargement des produits finis et non-finis, des ingrédients, fournitures, contenants.

A N N E X E " F "

MECANISME - INDEXATION

Les taux de salaires seront indexés comme suit:

- a) Salaire de base: celui pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.
- b) Indice de base: celui publié par Statistiques Canada définissant l'indice des prix à la consommation selon la plus récente année reconnue comme année de base.
- c) A tous les trois (3) mois, à partir du 1er octobre 1975 (semaine commençant le 28 septembre 1975) toute augmentation de un (1) point de l'indice des prix à la consommation sera comblée par une augmentation (indemnité au coût de la vie) de .03¢ l'heure, ajoutée au taux de base.
- d) Nonobstant ce qui précède, pour fins de calcul uniquement, considérant que l'indice des prix à la consommation pour un mois donné n'est publié que vers le 20 du mois qui suit, il est convenu de prendre comme indice de base de départ, celui publié par Statistiques Canada pour le 31 mai 1975. L'écart servant à définir l'ajustement sera basé sur l'indice tout juste précité et celui publié vers le 20 septembre pour le mois d'août. L'ajustement s'appliquera qu'à partir du 1er octobre (semaine commençant le 28 septembre 1975).

Ce nouveau taux réajusté au 1er octobre devient le nouveau taux de base et l'écart servant à définir l'ajustement applicable au premier janvier 1976 sera celui existant entre l'indice du mois d'août et celui publié vers le 20 décembre pour le mois de novembre.

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

A N N E X E " F "

MECANISME - INDEXATION (Suite)

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

Exemple: Indice 178.0 vs indice 182.5: écart trimestriel de 4.5 ou pour les fins de calculs uniquement: 5.0 points.

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

- f) Nonobstant ce qui précède, le mécanisme d'indexation commencera à s'appliquer lorsque l'indice des prix à la consommation aura dépassé six pour cent (6%) par année de convention. Les salaires, s'il y a lieu, seront ajustés selon la méthode ci-haut définie à compter du premier (1er) jour de l'une des périodes de trois (3) mois précitées qui suivra le mois où l'indice dépasse six pour cent (6%).

Par exemple, pour la première année de convention, les salaires seront ajustés à compter du 1er juillet, 1er octobre, 1er janvier, 1er avril, selon la période durant laquelle l'indice aura atteint six pour cent (6%).

SALLE DE CONTRÔLE

ANNEXE "G"

CENTRALE THERMIQUE

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S					
24 - 8	C C C C C	B B B B B	E E E E E	A A A A A	D D D D D					
16 - 24	B B E E E	E E A A A	A A D D D	D D C C C	C C B B B					
8 - 16	D D D D D	C C C C C	B B B B B	E E E E E	A A A A A					
8 - 16	A A A A A	D D D D D	C C C C C	B B B B B	E E E E E					
8 - 20	B	E	E	A	A	D	D	C	C	B
20-24 24 - 08	C	B	B	E	E	A	A	D	D	C

- 62 -

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
A	A A A	A A A	A	A
B B B	B	B	B	B B B
C	C	C	C C C	C C C
D	D	D	D D D	D
E E E	E E E	E	E	E

A N N E X E " H "

SALLE DE CONTROLE

CEDULE DE TRAVAIL

CEDULE DE TRAVAIL

	S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V	S D L M M J V
0 - 8	B B B B B	C C C C C	D D D D D	E E E E E	A A A A A
8 - 16	E E E E E	A A A A A	B B B B B	C C C C C	D D D D D
16 - 24	C C C C C	D D D D D	E E E E E	A A A A A	B B B B B
0 - 12	A A	B B	C C	D D	E E
12 - 24	D D	E E	A A	B B	C C

- 63 -

JOURS
DE CONGE

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

A N N E X E " I "

SALLE DE CONTROLE

CEDULE DE TRAVAIL

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

JOURS
DE CONGE

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

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (1)

9170	FAFARD, Arthur	16 juin 1954
9162	FORTIN, Jean-Charles	12 mars 1955
9232	MOREAU, Jean-Paul	1 mars 1958
9164	TROTTIER, Gérard	23 avril 1958
9168	JANELLE, Robert	1 septembre 1960
9169	PARIS, Clément	7 avril 1963
9194	GRAVEL, Bernard	28 mai 1965
9183	MANSEAU, Yvon	26 mars 1969
9358	LUSSIER, Richard	7 mai 1969
9259	MIREAULT, Jean-Denis	12 août 1970
9184	PRESCOTT, Robert	9 mai 1973
9192	GAUTHIER, Robert	1 mars 1974
9167	GROULX, Denis	8 avril 1974
9235	PRESCOTT, Yvon	7 juin 1974
9186	PROVENCAL, Daniel	12 juin 1974
9178	BEAUDRY, Gabriel	19 août 1974
9200	VINCENT, Richard	29 août 1974
9180	DEXTRAZE, Mario	29 octobre 1974
9191	DENIS, René	29 octobre 1974
9185	PROULX, Roger	11 novembre 1974
9229	FORTIN, Robert	20 janvier 1975
9233	MAURIS, Gabriel	9 juin 1975
9193	GIROUX, Pierre	17 juin 1975
9198	ROBERT, Christian	28 juin 1975
9223	BISSON, Pierre	4 juillet 1975
9190	BOUTHILLETTE, Michel	5 août 1975
9289	LABRECQUE, Mario	19 août 1975
9199	ROUSSEAU, Rosaire	15 septembre 1975

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (2)

9196	HEBERT, Maurice	4 février 1976
9237	PEPIN, Yvon	16 février 1976
9287	GUILLEMETTE, Réal	1er mars 1976
9315	BRUNET, Germain	29 mars 1976
9197	RAJOTTE, Edgar	20 avril 1976
9173	LAPORTE, Daniel	24 avril 1976
9195	JEAN, Robert	15 novembre 1976
9234	PEPIN, Mario	15 novembre 1976
9188	VERRIER, Serge	15 novembre 1976
9308	LAFRANCE, Jacques	23 mars 1977
9248	BERUBE, Jacques	26 mars 1977
9305	CHAPUT, Daniel	6 avril 1977
9307	LAFOND, Alain	7 avril 1977
9226	COUSINEAU, Mario	11 avril 1977
9279	BEAUCHEMIN, Robert	20 avril 1977
9166	LAPORTE, Jean-Guy	24 mai 1977
9351	ADAM, René	15 juin 1977
9306	COMPAGNAT, Guy	20 juin 1977
9182	LOIGNON, Jocelyn	4 juillet 1977
9252	DESLANDES, Serge	4 juillet 1977
9231	LAPIERRE, Jean	11 juillet 1977
9249	CASTONGUAY, Réal	22 août 1977
9291	ROULEAU, Jean-Guy	22 août 1977
9228	GAOQUETTE, Amable	23 août 1977
9312	DUSSEAULT, Jean-Pierre	5 septembre 1977
9225	COLLARD, Roch	19 septembre 1977
9230	SIRARD, Sylvio	19 septembre 1977
9227	DECELLES, Zéphir	10 octobre 1977

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (3)

9236	MENARD, Mario	11 octobre 1977
9165	LEMAY, Marc-André	13 octobre 1977
9311	DUFRESNE, Gilles	23 janvier 1978
9263	ST-ONGE, Jean-Claude	6 mars 1978
9250	COTE, Robert	10 mars 1978
9261	ROBILLARD, Mario	13 mars 1978
9256	LAMBERT, Mario	20 mars 1978
9284	DUFRESNE, Daniel	5 avril 1978
9181	FORTIER, Luc	10 avril 1978
9309	BLAIS, Alain	10 avril 1978
9292	TALBOT, Luc	2 mai 1978
9254	GELINEAU, Jean-Louis	18 septembre 1978
9253	FORTIN, Serge	18 septembre 1978
9285	GRENIER, Alain	18 septembre 1978
9260	POULIN, Victor	19 septembre 1978
9251	DESCHESNES, Christian	11 octobre 1978
9280	CARRIERE, Pierre	23 octobre 1978
9257	LAVOIE, Emilien	30 octobre 1978
9286	GUILLETTE, Lucien	30 octobre 1978
9258	LEVESQUE, Sylvain	30 octobre 1978
9333	MESSIER, Mario	31 octobre 1978
9318	DESCHAMPS, Bertrand	30 janvier 1979
9328	DUBOIS, Louis	10 avril 1979
9282	CORMIER, Yves	16 avril 1979
9327	BOUTHILLETTE, Mario	30 avril 1979
9316	CASAVANT, Jocelyn	26 mai 1979
9331	MAILLE, Pierre	2 juin 1979
9310	DUFRESNE, Gérard	16 juillet 1979

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (4)

9288	HAMEL, Sylvain	18 juillet 1979
9138	ST-YVES, Denis	3 décembre 1979
9146	HIVON, Isabelle	10 décembre 1979
9215	TURCOTTE, Richard	25 février 1980
9268	BILODEAU, Raymond	24 mars 1980
9293	TREMBLAY, Rémi	31 mars 1980
9329	INKEL, Richard	28 avril 1980
9335	ROBILLARD, Jean	29 avril 1980
9334	OUELLETTE, Gilles	30 avril 1980
9342	DAVIGNON, Armand	5 mai 1980
9339	DUGRE, Jacques	5 mai 1980
9336	TRUDEL, Yvon	5 mai 1980
9338	FAFARD, Claude	5 mai 1980
9337	LECLERC, Alain	5 mai 1980
9350	DESCHESNES, Ghislain	12 mai 1980
9345	TETREAULT, Stéphane	13 mai 1980
9347	BRETON, Jean-Marie	14 mai 1980
9346	VAUDRY, René	14 mai 1980
9348	QUENNEVILLE, Réjean	14 mai 1980
9330	LAVOIE, Germain	19 mai 1980
9353	LABBE, Germain	19 mai 1980
9360	BELLAVANCE, Pierre	26 mai 1980
9361	LECLAIR, Patrick	26 mai 1980
9362	SIMARD, Daniel	2 juin 1980
9499	MALBOEUF, François	14 juillet 1980
9544	FOURNIER, Patrice	11 août 1980
9586	PITRE, André	22 septembre 1980
9585	QUINTON, Benoît	22 septembre 1980

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (5)

9453	BESSETTE, Patrice	22 septembre 1980
9432	BEAUDOIN, Mario	22 septembre 1980
9458	FORTIER, Sylvain	22 septembre 1980
9456	CORRIVEAU, Serge	22 septembre 1980
9433	CORDEAU, René	22 septembre 1980
9593	POIRIER, Daniel	6 octobre 1980
9598	VEZINA, Jacques	14 octobre 1980
9633	BEAUSEJOUR, Gérald	5 janvier 1981
9634	GAGNON, Alain	12 janvier 1981
9637	POIRIER, Raynald	12 janvier 1981
9638	BOLDUC, Gérald	12 janvier 1981
9640	BEAUDOIN, Jocelyn	26 janvier 1981
9649	RICHER, Ronald	12 février 1981
9647	CABANA, André	12 février 1981
9686	TETREAU, Roch	31 mars 1981
9701	BOUCHARD, Paul	6 avril 1981
9708	VINCELETTE, Jean-Paul	6 avril 1981
9705	LACASSE, Yves	6 avril 1981
9704	HAMEL, Denis	6 avril 1981
9707	PAQUETTE, Réal	6 avril 1981
9702	DAVIGNON, Luc	6 avril 1981
9715	AUCLAIR, Serge	13 avril 1981
9751	LAMONTAGNE, Michel	11 mai 1981
9738	CÔTE, Réal	11 mai 1981
9758	MENARD, Alain	18 mai 1981
9842	CORDEAU, Yvan	25 juillet 1981
9757	FORTIN, Pierre	7 septembre 1981
9724	BRODEUR, Stéphane	7 septembre 1981
9843	COUTURE, Sylvain	7 septembre 1981

A N N E X E " J "

LISTE D'ANCIENNETE (6)

9908	RONDEAU, Denis	14 septembre 1981
9905	GIARD, Daniel	14 septembre 1981
10205	FORAND, Raymond	9 août 1982
10244	CARPENTIER, Pierre	18 octobre 1982
10599	CARDINAL, Serge	21 novembre 1983
10684	FORGET, Gérard	5 mars 1984
11031	POMERLEAU, Alain	6 août 1984
11184	GOULET, Marcel	5 novembre 1984

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

AGROPUR, COÖPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE

ET

SYNDICAT DES SALARIES DE PRODUITS LAITIERS (C.S.N.)

(Fromagerie de Granby)

La présente établit la méthode à suivre, convenue entre les parties, concernant l'application de l'article 9.06 de la convention collective de travail quant à la répartition du temps supplémentaire:

- 1.- Du lundi au mercredi de chaque semaine, (heure limite (13.00) treize heures, les employés intéressés au surtemps devront indiquer leur choix en complétant et en signant le formulaire de demande de surtemps affiché dans chacun des départements.

N.B. Pour la salle de contrôle, le formulaire sera affiché du samedi midi au mercredi treize (13.00) heures.

A partir des noms apparaissant au formulaire, l'Employeur établira et affichera pour le jeudi (20.00 hres) la liste officielle des employés disponibles au surtemps, le samedi, le dimanche et les jours de fêtes ainsi que du lundi au vendredi suivant.

L'Employeur établira et affichera également pour le jeudi vingt heures (20.00), en fonction de la liste des employés disponibles au surtemps, la cédule de travail et les fonctions des employés occupants des postes classés en surtemps, pour le samedi, le dimanche et les jours de fêtes suivants.

La liste officielle des employés disponibles au surtemps, de même que la cédule de travail des employés en surtemps sera affichée pour chacun des départements suivants, et ce, sur le tableau d'affichage situé près du poinçon:

Lettre d'entente

- a) *Fromagerie*
- b) *Salle de contrôle*
- c) *Beurre*
- d) *Ensachage-ménage*
- e) *Expédition*
- f) *Réception*
- g) *Laboratoire*
- h) *Atelier*
- i) *Bouilloire*
- j) *Liste générale*

Une copie de chaque liste sera remise le vendredi de chaque semaine au syndicat.

Si l'Employeur ne trouve pas, pour les fonctions classées, le nombre suffisant d'employés, il offre d'abord aux manoeuvres remplaçants disponibles, le temps supplémentaire et ensuite, si nécessaire, à tout employé disponible, capable de remplir les exigences de la tâche.

- 2. - *Pour conserver leur rang et s'assurer d'être demandés à leur tour pour faire du temps supplémentaire, les employés devront compléter à chaque semaine, le formulaire de demande de surtemps.*
- 3. - *Tous les employés attachés aux départements suivants: Fromagerie, salle de contrôle, beurre, ensachage, ménage, expédition, réception, et laboratoire, pourront en plus d'indiquer leur disponibilité sur la liste de leur département respectif, l'indiquer aussi sur la liste générale. Ils ne seront toutefois demandés dans d'autres départements, qu'après que la liste de noms des employés de ces autres départements n'aura été épuisée.*

Lettre d'entente

3. - Exemple: Un employé du beurre dont le nom est inscrit à la liste générale ne pourra faire de surtemps à la fromagerie qu'après que la liste de noms des employés de la fromagerie sera épuisée.
4. - On établit que le prolongement d'un quart de travail représente des heures imprévisibles (environ quatre (4) heures) ajoutées au début ou à la fin d'un quart normal de travail. Les employés du quart précédent ou suivant immédiatement la période de surtemps se verront offrir le surtemps selon le cas, s'ils ont complété le formulaire de demande de surtemps.

Durant la semaine, en autant que cela est possible, un quart de travail supplémentaire complet sera partagé par l'employé précédent et suivant ce quart et qui aura complété le formulaire de demande de surtemps.

Pour que le nom d'un salarié qui refuse du surtemps sur semaine soit passé, il faut qu'il y ait eu une acceptation par l'un des employés suivants et ce pour la même journée, et que du temps supplémentaire ait été travaillé.

5. - Un employé ayant inscrit son nom à la liste de disponibilité au surtemps de son département et, qui est transféré dans un autre département, verra son nom reporté au département où il est transféré.
Exemple: Un employé travaillant à la fromagerie et qui met sa disponibilité à la feuille de surtemps de la fromagerie, verra son nom automatiquement reporté sur la liste du département auquel il appartiendra durant la semaine suivante.

Lettre d'entente

6. - *L'employé absent du travail pour cause de maladie, accident de travail, accident non-occupationnel ou pour une raison prévue à la convention collective ou autrement autorisée par l'Employeur, ne sera considéré comme étant disponible au surtemps sur semaine qu'à son retour au travail sur son quart régulier. Pour être considéré au surtemps de fin de semaine, ou d'un jour de fête, l'employé devra avoir complété la formule de demande de surtemps dans le délai prévu à l'article 1 et avoir confirmé au préalable, son retour au travail.*
7. - *L'employé classé peut se prévaloir du surtemps sur sa fonction classée sans pour autant perdre son droit au surtemps par rotation avec les manoeuvres de son département.*
8. - *Concernant les employés de la salle de contrôle, advenant qu'un jour de fête chômé et payé arrive à l'intérieur d'une semaine de travail, les employés des équipes cédulées au travail auront priorité sur les employés en congés cédulés.*
9. - *Un employé qui indique sur le formulaire de demande de surtemps son intention de travailler dans son département un jour de fête, qui coïncide avec un jour ouvrable, et que son département est en opération sur trois (3) quarts de travail, le salarié sera cédulé sur le quart de travail correspondant au quart de travail de sa semaine normale de travail.*

A défaut d'opérations sur trois (3) quarts de travail, le salarié qui selon son ancienneté, est parmi le groupe de salariés choisis pour les fins de surtemps dans son département, sera cédulé sur le quart de travail correspondant à son quart normal de travail de la semaine, si ce quart est travaillé.

Lettre d'entente

10. - Un employé qui ne peut respecter l'engagement au surtemps pour le samedi et ou pour le dimanche, devra en aviser son contremaître au plus tard à midi le vendredi. Dans un tel cas, l'Employeur contacte le salarié suivant inscrit sur la liste de disponibilité, capable de remplir les exigences de la tâche.

Un employé qui ne donne pas avis dans les délais prévus ou qui ne se conforme pas aux dispositions de ce paragraphe, pourra perdre son droit et être retiré de la liste de surtemps.

11. - Dans l'application de la présente lettre d'entente, si l'Employeur n'a pas réussi à rejoindre un salarié avant treize (13.00) heures le vendredi, il passe automatiquement au nom du salarié suivant.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 1^{er} jour de Février 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

Mario Laporte
Ryan Herron
Mario Beaudet
S.P.

POUR LE SYNDICAT

Daniel Chaput
Jorge Verrier
Richard Lussier
Emmanuel

FORMULE DE DEMANDE DE SURTEMPS

Samedi le : _____
 Dimanche le : _____
 Semaine du lundi le _____ au vendredi le _____
 Fête. : _____

Departement

Général

Nom: _____
 (en lettres moulées)

Lieu de travail: _____

Fonction: _____

Signature: _____

samedi:
 dimanche:
 Semaine:
 Fête:

<u>Departement</u>				<u>Général</u>			
nuit	jour	soir	16 hres	nuit	jour	soir	16 hres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nom: _____
 (en lettres moulées)

Lieu de travail: _____

Fonction: _____

Signature: _____

samedi:
 dimanche:
 Semaine:
 Fête:

<u>Departement</u>				<u>Général</u>			
nuit	jour	soir	16 hres	nuit	jour	soir	16 hres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nom: _____
 (en lettres moulées)

Lieu de travail: _____

Fonction: _____

Signature: _____

samedi:
 dimanche:
 Semaine:
 Fête:

<u>Departement</u>				<u>Général</u>			
nuit	jour	soir	16 hres	nuit	jour	soir	16 hres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nom: _____
 (en lettres moulées)

Lieu de travail: _____

Fonction: _____

Signature: _____

samedi:
 dimanche:
 semaine:
 Fête:

<u>Departement</u>				<u>Général</u>			
nuit	jour	soir	16 hres	nuit	jour	soir	16 hres
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>