



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

A. N° (1659802)

DÉPÔT

02903-3

Dépôt N°: 8 4 0 3 0 2 9

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16597-04
Date	Signature: 84-02-10 Reception: 84-02-13	Durée: Du 84-02-10 Au 87-02-09	Nombre de salariés régis par la convention collective: 8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés de la Meunerie Coopérative de Joliette (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Coopérative Fédérée de Québec Centre Agricole Coop de Lanaudière 839 rue Papineau Joliette, QC. J6E 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Coopérative Fédérée de Québec Att: M. Mario Leclerc 1055 rue du Marché Central C.P. 500 Station Youville Montréal, QC. H2P 2W2	Région: 06-08 Activité: 1051 (5) Affiliation: 1

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-03-08

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

A.N<sup>o</sup> (16598-03)

DÉPÔT

02903-3

Dépôt N<sup>o</sup>:

8 4 0 3 0 3 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16597-21</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-02-10	84-02-13		84-02-10	87-02-09	12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés de la Meunerie Coopérative de Joliette (CSN)</b> 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Coopérative Fédérée de Québec Centre Agricole COOP de Lanaudière</b> 839 rue Papineau Joliette, QC. J6E 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> <b>Coopérative Fédérée de Québec</b> Att: M. Mario Leclerc 1055 rue du Marché Central C.P. 500 Station Youville Montréal, QC. H2P 2W2	<b>E.V. 60 rue de la Station, St-Félix de Valois</b> Région <u>06-08</u> Activité <u>0217 (1)</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	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-03-08</b>

Pour renseignements

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

16597-02 - 04 - 21  
(2968-04) - (16598-02) - (16598-03)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC  
CENTRE AGRICOLE COOP DE LANAUDIÈRE  
839, rue Papineau  
Joliette, Québec

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MEUNERIE  
COOPÉRATIVE DE JOLIETTE -  
(C.S.N.)

Ci-après appelé "le Syndicat"

1984 - 1987

\* \* \* \* \*

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	1
3	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE	2
4	DROITS DE LA DIRECTION	4
5	RÉGIME SYNDICAL	4
6	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	5
7	REPRÉSENTATION ET COMITÉS	7
8	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
9	MESURES DISCIPLINAIRES	12
10	ANCIENNETÉ	14
11	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	15
12	PROMOTION ET TRANSFERT	16
13	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES	19
14	SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	21
15	ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION	25
16	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	26
17	PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS	28
18	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	29
19	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	30
20	VACANCES ANNUELLES	32
21	CONGÉS SOCIAUX	34
22	CONGÉ MATERNITÉ	36
23	CONGÉS DE MALADIE	37
24	ASSURANCE-GROUPE	39
25	CAISSE D'ÉCONOMIE	40
26	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	41
27	ANNEXES	41
28	DURÉE DE LA CONVENTION ANNEXE "A" - FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE ANNEXE "B" - SALAIRES ANNEXE "C" - LISTE D'ANCIENNETÉ LETTRE D'ENTENTE MÉMOIRES D'ENTENTE (2)	41

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et empreintes de respect mutuel entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés, de stipuler certains droits des parties, d'établir des conditions de travail et de salaires à observer et enfin, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés pendant sa durée.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

- 2.01 Règles d'interprétation
- a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause parce que contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un devis ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.
  - b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.
  - c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail.
  - d) Aux fins de la présente convention collective, l'usage du genre masculin

inclut le genre féminin sauf tel qu'expressément prévu aux présentes.

2.02 Langue de travail

L'Employeur convient de respecter les dispositions de la charte de la langue française en ce qui concerne le français comme langue de travail.

2.03 Non-discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ne pas exercer de discrimination et ce, en conformité avec les lois existantes.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 Certificats d'accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique, pour représenter les salariés couverts par les certificats d'accréditation qui suivent:

- a) Par décision du 7 avril 1972, du 30 juillet 1976 et du 22 novembre 1983, tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, de magasin, des techniciens-vendeurs et vendeurs de machinerie de la Coopérative Fédérée de Québec Centre agricole Coop de Lanaudière, 839, rue Papineau, Joliette (Québec).
- b) Par décision du 20 février 1974, du 15 mai 1975 et du 22 novembre 1983; tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau de la Coopérative Fédérée de Québec, Centre agricole Coop de Lanaudière, à son établissement situé au 60, rue de la Station, St-Félix de Valois, (Québec).
- c) Par décision du 12 novembre 1974, du 4 août 1976 et du 22 novembre 1983; tous les employés de bureau, incluant entre autres: les commis aux pièces, les

commis au comptoir, les technologistes en horticulture, les préposés à l'achat des porcelets, excluant les techniciens-vendeurs et les vendeurs de machinerie, la secrétaire du gérant ainsi que tous ceux automatiquement exclus par la loi, de la Coopérative Fédérée de Québec, Centre agricole Coop de Lanaudière, à ses établissements situés au 839, rue Papineau, Joliette (Québec), et au 60, rue de la Station, St-Félix de Valois, (Québec).

3.02

Ententes particulières

L'Employeur ne fera pas d'ententes contraaires ou différentes aux dispositions de la présente convention, avec un salarié sans l'approbation du Syndicat.

3.03

Préposés au comptoir

L'Employeur convient que les préposés au comptoir (moulées et quincaillerie) à l'emploi à Joliette ne seront pas remplacés par des techniciens-vendeurs. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent de la nécessité d'un technicien-vendeur, qui, s'il y a lieu, sera remplacé par un autre technicien-vendeur.

3.04

Personnes non syndiquées

Les salariés exclus de l'unité de négociations n'effectueront aucun travail normalement fait par les salariés couverts par l'unité de négociations, sauf dans les circonstances suivantes: pour fins d'entraînement, d'enseignement, de formation, en cas de retard ou d'absence imprévue, en cas d'urgence, à la condition que cela n'occasionne pas de diminution d'heures de travail ou de mise à pied pour les salariés de l'unité de négociations.

3.05

Étudiants

Les étudiants embauchés pendant la période des vacances scolaires seront assujettis à

la présente convention à l'exception des articles 10, 11, 12, 19, 21, 23, 24 et 25. Si au temps de la reprise de ses études, un étudiant manifeste le désir de demeurer au service de l'Employeur, il en fait la demande par écrit et si elle est acceptée, son ancienneté sera calculée à compter de sa date d'embauchage et l'Employeur en avisera le Syndicat.

**ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la direction de diriger et d'administrer son entreprise, conformément à ses obligations et aux stipulations de la présente convention.

**ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL**

- 5.01 a) Adhésion au Syndicat

Tout salarié doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

- b) Tout nouvel employé embauché après la date de signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat à la condition d'avoir complété dix (10) jours ouvrables de travail.

- 5.02 Cotisations syndicales

- a) Tout salarié assujetti aux présentes doit comme condition d'emploi, consentir à la retenue hebdomadaire par l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalant à la cotisation régulière du Syndicat, telle que fixée par règlement dudit Syndicat, ou tout autre montant déterminé par l'assemblée générale du Syndicat. Le salarié doit par un avis écrit, dans des termes semblables à ceux de l'annexe "A" de la convention, autoriser le versement de cette somme au Syndicat.

- b) L'Employeur convient, sur réception d'une autorisation écrite de déduire du salaire hebdomadaire de chaque salarié membre du Syndicat, le montant des cotisations syndicales tel que déterminé par le Syndicat et calculé en pourcentage sur le salaire régulier du salarié et en faire mensuellement remise intégrale au trésorier du Syndicat, accompagnées d'une liste en ~~deux~~ <sup>Trois</sup> *M*  
*3* (2) copies de tous les salariés pour lesquels les déductions ont été faites en indiquant le nombre d'heures de travail effectuées. *de*
- c) L'Employeur s'engage à ajouter sur les T.4 et TP.4 du salarié, le montant des déductions de cotisations syndicales qui ont été effectuées l'année précédente.

5.03

Informations supplémentaires

L'Employeur s'engage à fournir mensuellement, s'il y a des changements, au secrétaire du Syndicat, la liste complète des salariés actuels et nouveaux comprenant: leurs nom et prénoms, leur âge, leur traitement, leurs fonctions assignées, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone ainsi que leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet à tous les mois, en même temps que la retenue syndicale, les changements d'adresse et de numéro de téléphone qui sont portés à sa connaissance, les changements de fonction et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur.

ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01

Le Syndicat pourra afficher au tableau fourni par l'Employeur près du poinçon, les avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre se rapportant aux affaires locales du Syndicat, et signés par un responsable du Syndicat.

Cependant, ces avis ne devront pas causer de préjudice à l'Employeur ou être con-

traires à la convention collective.

6.02 Négociations

Trois (3) délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de leur travail avec solde pour participer à toute séance de négociations relative au renouvellement de la convention collective.

6.03 Congés pour activités syndicales

- a) L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans rémunération à un maximum de deux (2) salariés en même temps, mais jamais plus d'un (1) salarié de la même unité de négociations, pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail. Ceux-ci doivent en aviser l'Employeur quelques jours à l'avance, si possible, de manière à ce que leur supérieur en soit avisé. Ces permis d'absence ne devront pas excéder trente (30) jours ouvrables par année au total.
- b) Sur préavis d'un mois, l'Employeur accepte qu'un salarié à la fois pourra être libéré de son travail sans perte du droit de retour sur son poste pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, lorsque tel salarié est appelé à remplir une charge électorale ou occuper une fonction à plein temps à la demande du Syndicat ou de l'un ou l'autre des organismes auxquels il est affilié. Toutefois, il est entendu qu'une telle libération sera accordée sans solde.

6.04 Délégués syndicaux

L'Employeur reconnaît un délégué syndical pour représenter les salariés de chacun des départements. Le délégué syndical peut s'absenter, avec la permission préalable de son supérieur immédiat, de son travail régulier pendant les heures régulières de travail et sans perte de salai-

re, pour enquêter et tenter de régler les griefs dans son département. La permission du supérieur immédiat ne doit pas être retardée plus longtemps que le temps nécessaire pour pourvoir au remplacement.

6.05 Témoin syndical

Un salarié peut exiger la présence du délégué syndical de son département lors d'une entrevue avec son supérieur ou avec l'Employeur.

6.06 Droit d'assister aux assemblées du syndicat

Il est convenu que tous les salariés qui travaillent le soir, pourront assister aux assemblées et que ceux dont la tâche l'exige, devront reprendre leurs heures de travail après l'assemblée du Syndicat, en autant que les exigences de la production le permettent.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION ET COMITÉS

7.01 Comité exécutif du Syndicat

- a) Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention et concernant les conditions de travail, y compris la charge de travail, l'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité composé de l'exécutif du Syndicat.
- b) Lors de réunions avec l'Employeur, qui sont tenues pendant les heures de travail, l'Employeur ne sera pas tenu de recevoir plus de trois (3) membres du comité exécutif du Syndicat.

7.02 Comité de grief

- a) Pour les fins d'application de la présente convention concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur convient de reconnaître un comité des griefs comprenant au moins deux (2)

officiers du Syndicat ainsi que le délégué du département où le grief existe.

- b) Les réunions des membres du comité de griefs, à l'occasion des discussions avec les représentants de l'Employeur au cours des différentes étapes de griefs auront lieu durant les heures régulières de travail, à un moment fixé par l'Employeur pour ne pas intervenir avec les opérations de l'entreprise. L'Employeur paiera le temps ainsi perdu aux membres du comité de griefs, ainsi qu'au plaignant, ou à tout autre salarié convoqué conjointement par les parties.

7.03

Comité patronal ouvrier

Un comité patronal ouvrier sera formé dès l'entrée en vigueur de la présente convention; il sera composé de trois (3) membres représentant la partie patronale et de trois (3) membres représentant la partie syndicale. Le comité se rencontrera mensuellement pour discuter de toutes les questions se rapportant aux différentes conditions de travail. À chacune des réunions, les membres du comité discuteront, s'il y a lieu, des différents points énoncés au cours de la ou des réunions précédentes.

7.04

Avis à l'Employeur

Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des membres du comité patronal ouvrier et du comité exécutif, du comité des griefs et des délégués syndicaux et l'avisera par la suite de tout changement dans ces nominations.

7.05

Conseiller syndical

L'Employeur reconnaît que le conseiller syndical peut assister aux réunions des différents comités. Lors de rencontres avec les représentants de l'Employeur, le

conseiller syndical peut être accompagné de un ou de conseillers syndicaux.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

8.01 Principe

Dans les cas de griefs relatifs à l'application des différentes clauses de la présente convention, il est entendu que le Syndicat ou un salarié peut présenter des griefs à l'Employeur.

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'utiliser la procédure suivante:

8.02 Première étape (supérieur immédiat)

Le salarié qui veut présenter un grief pourra, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les douze (12) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief ou qui suivent la connaissance qu'un salarié a eu de ces faits. Le représentant de l'Employeur recevant le grief apposera sa signature confirmant la date de réception dudit grief. Son supérieur immédiat aura cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse.

8.03 Deuxième étape (gérant de l'entreprise)

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a donné aucune réponse, le salarié pourra soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision prise à la première étape, au gérant de l'entreprise ou à son délégué qui devra donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief à cette deuxième étape. Le gérant ou son délégué pourra en discuter avec le comité des griefs avant de donner sa réponse.

8.04

Troisième étape (arbitrage)

- a) Si la réponse du gérant ou de son représentant n'est pas satisfaisante, ou s'il n'a donné aucune réponse, le salarié ou le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage suivant les modalités prévues au présent article dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'article 8.03.
- b) La partie qui désire soumettre son grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre par écrit dans les délais contenus dans l'article 8.04 a) de cette convention.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis donné par une des parties à l'article 8.04 b) les parties conviennent de choisir un arbitre pour entendre le grief. À défaut d'accord sur le choix de cet arbitre, la partie soumettant le grief demandera la nomination d'un arbitre conformément à l'article 100 du Code du travail.

8.05

Grief collectif

Le Syndicat pourra présenter un ou des griefs collectifs conformément aux dispositions de cette convention.

Un grief collectif devra toujours être soumis par écrit, directement au gérant ou à son représentant selon les stipulations de la deuxième étape.

8.06

Statu quo

Lorsqu'une décision de l'Employeur a pour effet d'imposer à un salarié une suspension ou un congédiement qui donne naissance à un grief, ladite décision ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions prévues au présent article ou lorsqu'un arbitre aura sanctionné la décision de l'Employeur. Malgré les dispositions ci-devant mention-

nées dans le présent paragraphe, l'Employeur se réserve le droit de donner un effet immédiat à une décision concernant une suspension ou un congédiement, s'il s'avère nécessaire de le faire à cause d'une raison sérieuse.

8.07

Pouvoirs de l'arbitre

- a) Les parties conviennent que l'arbitre ne pourra, dans sa décision, ni changer ni altérer d'aucune façon les stipulations de la présente convention.
- b) Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite d'une mesure disciplinaire en vertu de la présente convention, l'arbitre a le pouvoir de:
  - réintégrer le salarié en question avec pleine compensation;
  - maintenir le congédiement ou la suspension;
  - rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

8.08

Sentence arbitrale

- a) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin des auditions.
- b) La décision de l'arbitre est exécutoire, lie les parties et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

8.09

Frais d'arbitrage et témoins

- a) Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par

les parties et chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

- b) Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant l'arbitre, l'Employeur doit le ou les libérer à cet effet. Nonobstant ce qui précède, le témoin convoqué par l'Employeur ne subira pas de perte de salaire.

8.10

#### Dispositions générales

a) Délais

Les délais stipulés dans cet article pourront être prolongés à la suite d'une entente entre les parties.

b) Règlement d'un grief (entente)

Quand une entente a été conclue par écrit et signée par l'Employeur et le Syndicat à l'une quelconque des étapes de la procédure de griefs, elle sera finale et liera les deux (2) parties.

c) Non discrimination

Il est entendu qu'un salarié qui croit avoir un grief pourra le soumettre de la façon mentionnée ci-haut, mais en attendant l'enquête et le règlement, il devra remplir normalement la tâche qui lui est assignée par son supérieur immédiat ou tout autre représentant de l'Employeur. D'autre part, il est entendu qu'aucune pression indue ne sera exercée contre un salarié en raison de son recours à la procédure de grief.

### ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

#### Principe

Il est convenu que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être ap-

pliquées par l'Employeur suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée dont la preuve lui incombe.

9.02 Recours du salarié

Le salarié pénalisé par une mesure disciplinaire peut se prévaloir de la procédure de grief.

9.03 Délai de péremption

Une réprimande écrite qui date de plus de six (6) mois, ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.

9.04 Avis préalable et progression

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas avoir recours à la suspension ou au congédiement avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois par écrit avec copie au Syndicat, dans le plus bref délai possible.

9.05 Motifs de la sanction

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié en cause, l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat le nom de l'employé et la nature de la mesure qui lui est destinée.

9.06 Rencontre et présence du délégué syndical

Lorsque l'Employeur rencontre un salarié au sujet d'une mesure disciplinaire, il doit demander, si le salarié le désire, à un représentant syndical d'être présent lors de la rencontre.

9.07 Discrétion

L'Employeur qui réprimande un salarié verbalement doit le faire discrètement.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié en années, en mois et en jours au service de l'Employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.

10.02 Application

Pour fins d'application de la présente convention, l'ancienneté est reconnue et appliquée pour l'ensemble des certificats d'accréditation mentionnés à l'article 3.01. L'ancienneté des salariés à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention est établie à l'annexe "C" de la présente convention. Lorsque les salariés sont embauchés la même journée, ils seront inscrits suivant l'ordre alphabétique sur la liste d'ancienneté.

10.03 Acquisition de l'ancienneté

Un salarié sera considéré comme étant à l'essai tant qu'il n'aura pas complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail et il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement ou mise à pied. Après cette période, son ancienneté sera reconnue et comptera à partir de la date de son embauchage, sous réserve des dispositions de l'article 10.01 qui précède.

10.04 Perte de l'ancienneté

Un salarié perdra son droit d'ancienneté et ce qui s'y rattache pour les raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour juste cause;
- c) s'il est mis à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois consécutifs;
- d) s'il refuse de reprendre le travail à

la suite d'un rappel au travail, dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel, sans excuse valable. Le rappel se fera par lettre recommandée envoyée à la dernière adresse connue;

- e) s'il a accepté une indemnité de licenciement au sens de l'article 13.04.

10.05

Absence pour accident ou maladie

Un salarié qui subit un accident ou est malade continuera d'accumuler son ancienneté durant cette absence en autant que celle-ci n'excèdera pas dix-huit (18) mois. Après cette période, son ancienneté cessera de s'accumuler jusqu'à son retour au travail.

ARTICLE 11 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01

Principe

- a) Dans tous les cas de mise à pied et rappel au travail, l'ancienneté des salariés du 839, rue Papineau prévaut pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse remplir les fonctions normales de la tâche. En cas de mésentente entre les parties sur la compétence d'un salarié, la preuve incombera à l'Employeur;
- b) pour des périodes de travail temporaire, s'il se trouvait des salariés du 839, rue Papineau et/ou du 845, rue Papineau en mise à pied, ils seront rappelés dans l'ordre suivant:
  - i) les salariés de l'unité du 839, rue Papineau;
  - ii) les salariés de l'unité du 845, rue Papineau;
- c) un salarié du 845, rue Papineau transporte son ancienneté sur la liste d'ancienneté du 839, rue Papineau uniquement s'il obtient un poste par voie d'affichage, tel que prévu à l'article 12 qui suit.

11.02 Préavis de mise à pied

- a) Dans le cas de mise à pied, le salarié recevra un avis de trois (3) jours ouvrables à moins de circonstances incontrôlables.
- b) L'Employeur devra, à la fin d'une journée de travail, avertir les salariés lorsqu'il prévoit qu'il n'y aura qu'une demi-journée de travail le lendemain.

11.03 Priorité de transfert en cas de fermeture

Advenant la fermeture d'un établissement ou d'une partie d'un établissement ayant pour effet la mise à pied de salariés et que dans un autre établissement ou une partie d'établissement de l'entreprise, il y ait un besoin de main-d'oeuvre, les salariés mis à pied auront la préférence d'emploi, en autant qu'ils puissent exécuter les tâches disponibles, et dans chaque cas, cette priorité est applicable jusqu'à la période maximale prévue à l'article 10.04 de la présente convention. Si de tels cas se présentaient, ces salariés conserveront leurs avantages sociaux déjà acquis en vertu de leurs années de service dans l'entreprise.

**ARTICLE 12 - PROMOTION ET TRANSFERT**

12.01 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse remplir les fonctions normales de la tâche. En cas de mésentente entre les parties sur la compétence d'un salarié, la preuve incombera à l'Employeur.

12.02 Affichage des postes

Dès qu'un poste de travail couvert par l'unité de négociations devient vacant sur une base permanente ou lors de la création d'un nouveau poste, un avis sera affiché près des poinçons, pendant cinq (5) jours

ouvrables consécutifs près des poinçons situés au 839, rue Papineau et au 845, rue Papineau.

12.03

Candidatures

Tout salarié intéressé à remplir le poste peut poser sa candidature en signant son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu à l'article précédent.

L'Employeur convient qu'en cas d'absence d'un salarié, sa candidature puisse être transmise par l'intermédiaire d'un délégué syndical autorisé par lui à cet effet.

12.04

Attribution des postes

- a) Les postes qui deviennent vacants sur une base permanente ou les nouveaux postes qui sont créés sont offerts aux salariés des deux (2) unités du 839, rue Papineau et du 845, rue Papineau, comme s'il n'y avait qu'une seule liste d'ancienneté. Dans l'attribution d'un poste, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié ayant le plus d'ancienneté puisse remplir les fonctions normales de la tâche. En cas de mésentente entre les parties sur la compétence d'un salarié, la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur accorde sans délai le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les postulants possédant les qualifications requises. Une copie de la liste des postulants est remise au Syndicat dès la période d'affichage terminée.
- c) Advenant qu'un salarié appartenant à l'unité du 845, rue Papineau se qualifie pour l'obtention d'un poste devenu vacant ou d'un nouveau poste à l'unité du 839, rue Papineau, son ancienneté apparaissant sur la liste d'ancienneté du 845, rue Papineau sera automatiquement et totalement transportée et ins-

critère sur la liste d'ancienneté de l'unité du 839, rue Papineau.

12.05 Période d'adaptation

Le salarié doit bénéficier d'une période d'adaptation de quinze (15) jours ouvrables, pendant laquelle l'Employeur lui fournit les informations pertinentes à la tâche, s'il n'a pas eu préalablement l'occasion de remplir la fonction de l'emploi vacant. Si après une telle période d'adaptation, le salarié ne peut remplir les conditions normales requises par ce travail, il sera réinstallé dans son emploi précédent, sans perdre le bénéfice de son ancienneté.

12.06 Nouveau taux de salaire

Le candidat choisi sera payé le salaire de cette nouvelle occupation à la date effective de son transfert.

12.07 Transfert temporaire

Dans les cas de transferts temporaires, si aucun salarié accepte un transfert de façon volontaire, conformément aux dispositions de l'article 12.01, l'Employeur procédera par ordre d'ancienneté inverse, c'est-à-dire que les salariés possédant les qualifications requises pour effectuer les exigences normales de la tâche seront transférés temporairement en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le département concerné.

12.08 Taux de salaire dans le cas de transfert temporaire

- a) Un salarié affecté temporairement à une classification comportant un taux horaire régulier plus élevé, recevra ce taux horaire pour toutes les heures ainsi travaillées en autant qu'il effectue ce travail au cours d'une période minimum consécutive de une (1) heure et plus.

- b) Un salarié qui, à la demande de l'Employeur est affecté à une classification comportant un taux horaire régulier inférieur à celui de sa classification courante, conservera son taux horaire courant.
- c) Un salarié qui, à sa demande, est affecté à une classification comportant un taux horaire régulier inférieur à celui de sa classification courante, recevra le taux horaire de la nouvelle classification.

12.09            Disposition spéciales (chauffeur)

Dans le cas où un chauffeur se verrait retirer son permis de conduire, il sera transféré à une autre classification pour la durée de la perte dudit permis, et sera rémunéré conformément aux dispositions de l'article 12.08 c).

**ARTICLE 13 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES**

13.01            Principe

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le procédé et lieu de travail, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

13.02            Reclassification

- a) Si des postes sont relocalisés ou transformés sans que cela n'entraîne de modification majeure de la nature de la tâche impliquant une reclassification du poste, les salariés déjà affectés sur ces postes conservent une priorité d'affectation selon leur ancienneté sur ces postes relocalisés ou transformés et reçoivent l'entraînement nécessaire, s'il y a lieu.

- b) Si de nouveaux postes sont créés ou que des postes sont transformés de façon à entraîner une modification majeure de la nature de la tâche impliquant une reclassification du poste, les dispositions de l'article 12 s'appliquent quant à l'attribution des nouveaux postes à remplir et à la nouvelle répartition du travail sur ces nouveaux postes.
- c) Si un salarié est déplacé de son poste régulier de travail à la suite de l'application du principe général prévu à l'article 13.01, les dispositions de l'article 11 s'appliquent; toutefois, si son taux de salaire est alors supérieur à celui du poste qu'il occupe suite à son déplacement, il n'aura droit à aucune augmentation jusqu'à ce que son taux s'ajuste à celui de sa nouvelle classification.

13.03

Préavis de mise à pied

Advenant le cas où il n'y aurait vraiment aucune possibilité de reclassification, l'Employeur avisera le Syndicat et les personnes affectées au moins deux (2) mois à l'avance afin de leur permettre de se trouver un emploi. À défaut d'un tel avis, l'Employeur verse au salarié affecté un (1) mois de plein salaire, à moins de circonstances incontrôlables.

13.04

Indemnité de licenciement

a) Barème

Si des postes sont abolis et que des mises à pied sont causées par un changement technique ou technologique ou par une fermeture totale ou partielle d'un établissement couvert par la présente convention collective, tout employé ainsi touché aura droit à une indemnité de licenciement suivant le barème suivant:

- 1 an à 4 ans de service complet: quatre (4) semaines régulières;
- 5 ans et plus de service complet: quatre (4) semaines régulières plus une demi-semaine ( $\frac{1}{2}$ ) régulière par année additionnelle de service complet.

b) Option du salarié

Le salarié ainsi mis à pied pourra choisir une (1) des deux (2) options suivantes:

- i) demeurer sujet au rappel au travail tant qu'il n'aura pas perdu son ancienneté conformément aux dispositions de l'article 10.04 c);
- ii) accepter une (1) indemnité de licenciement, tel que stipulé précédemment.

Le salarié avisera l'Employeur du choix de son option au plus tard dix-huit (18) mois après sa mise à pied.

c) Éligibilité

Les salariés auront droit à une telle indemnité de licenciement pourvu que:

- i) le salarié n'ait pas refusé une offre d'emploi au sein de l'unité de négociation;
- ii) la fermeture totale ou partielle ne soit pas due à une cause qui échappe totalement au contrôle de l'Employeur. (Act of God).

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

14.01

Principe général

L'Employeur doit prendre les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur

les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

14.02

Travail dangereux

Compte tenu de la loi sur la santé et sécurité au travail et des règlements qui en découlent ainsi que des conditions de travail qui doivent prévaloir en milieu de travail, un salarié peut cesser d'effectuer son travail, s'il le juge dangereux pour sa sécurité physique et ce, sans perte de salaire. Cependant, avant de cesser de travailler le salarié devra:

- a) avoir discuté avec son supérieur immédiat afin de trouver une solution à son problème. Si une solution satisfaisante n'est pas trouvée à ce premier stade le salarié devra:
- b) soumettre le cas au comité de sécurité qui devra prendre l'une ou l'autre des alternatives suivantes:
  - i) décider que le travail n'est pas dangereux, par conséquent le salarié aura l'obligation de continuer à travailler;
  - ii) décider qu'il y a un danger tel que la sécurité physique du salarié peut être affectée; dans un tel cas, ce dernier sera transféré à un autre travail disponible, le temps de trouver une solution au problème;
  - iii) si le comité de sécurité est dans l'impossibilité de décider selon les alternatives i) et ii) qui précèdent, le salarié pourra cesser de travailler et sera transféré à un autre travail disponible, le temps de trouver une solution au problème;
  - iv) dès qu'une solution aura été trouvée à la satisfaction du comité, le

salarié reprendra son travail habituel s'il est encore disponible.

14.03 Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité, de santé et de bien-être au travail, les parties formeront dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité de sécurité-santé composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat. Chacune des parties choisit ses propres représentants. Toutefois, il n'y aura pas plus d'un représentant par département.

14.04 Fonction du comité

Le comité paritaire de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

14.05 Réunions du comité

- a) Le comité de sécurité se réunit au minimum une fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.
- b) Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivi d'un procès-verbal.
- c) Tout le temps utilisé par ce comité est au frais de l'Employeur et sur les heures normales de travail.

14.06 Rapport d'accident

Dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent un accident de travail compensable et/ou impliquant des dommages matériels importants, deux (2) membres du comité (un (1) délégué du Syndicat et un (1) délégué de l'Employeur) conduiront une enquête sur ledit accident. Ils prépareront dans les meilleurs délais, un rapport

écrit à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées.

14.07 Inspection gouvernementale ou autre

Toute inspection gouvernementale en matière de sécurité et de santé, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par l'inspecteur. Tous les rapports de ces inspections sont remis aux deux (2) parties.

14.08 Toilettes

L'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires pour que les salariés qui ont besoin d'aller aux toilettes puissent le faire le plus tôt possible.

14.09 Vêtements de travail

Les vêtements de travail exigés par l'Employeur de ses salariés seront fournis et payés par l'Employeur.

- 14.10
- a) L'Employeur fournira à chaque salarié dont le travail l'exige, un maximum de deux (2) paires de chaussures de sécurité par deux (2) années. Pour un remplacement prématuré, le salarié devra remettre sa paire de chaussures endommagées ou usées de façon inhabituelle.
  - b) Pour les nouveaux salariés, le coût de la première paire de chaussures de sécurité sera défrayé par ces derniers; toutefois, dès qu'un salarié sera devenu permanent en vertu de l'ancienneté, cette somme, sans excéder cinquante dollars (\$50.00), lui sera remboursée par l'Employeur. Les parties ont convenu que le port des chaussures de sécurité sera obligatoire en tout temps pour tous ceux visés par l'article 14.10 a).

ARTICLE 15 - ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET  
COMPENSATION

15.01 Premiers soins et transports

Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter et à les faire accompagner, s'il y a lieu, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin de leur choix.

15.02 Compensation

- a) Tout salarié accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident et pour le temps perdu par la suite à cause de cet accident (ex: visite à l'urgence) pourvu que le salarié ne soit pas payé par la Commission des accidents du travail, à moins d'en être dispensé sur attestation médicale.
- b) Lorsqu'un salarié sera accidenté au travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la Commission des accidents de travail pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables; le chèque émis par la Commission des accidents du travail sera fait au nom de l'Employeur. Le salarié s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet.

15.03 Salarié handicapé

- a) Un salarié qui, suite à un accident demeure handicapé le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, les parties se rencontreront afin de discuter de la possibilité de reclassement sur

un autre poste. L'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour placer ledit salarié sur une tâche disponible qu'il peut accomplir après une période d'adaptation de quinze (15) jours ouvrables.

- b) Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

#### ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

##### 16.01 Semaine normale de travail

- a) Pour la durée de la présente convention, la semaine normale de travail sera la suivante, exception faite des gardiens.
- b) Employés de bureau de Joliette, trente-sept heures et demie (37½) à raison de sept heures et demie (7½) par jour, du lundi au vendredi inclusivement.
- c) Pour tous les autres salariés des différentes unités, y compris les salariés de comptoir de Joliette, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

##### 16.02 Horaires de travail

- a) Pour la durée de la présente convention, les heures de travail de la semaine normale de travail seront réparties comme suit, exception faite des gardiens.
- b) Employés de bureau de Joliette  
Entre 8h30 et 17h00;  
entre 8h00 et 16h30 - 1 salarié par établissement;
- c) Pour tous les autres salariés des différentes unités, y compris les sala-

riés de comptoir de Joliette:

Entre 8h00 et 17h00 jour;  
entre 16h30 et 1h30 soir;  
entre 23h00 et 8h00 nuit.

16.03 Modification des horaires

Les horaires de travail peuvent être modifiés par l'Employeur après discussion avec les représentants du Syndicat et à la condition que l'Employeur puisse fournir des raisons justifiées. Tout changement devra être communiqué au moins cinq (5) jours à l'avance.

16.04 Semaine de travail des gardiens

La semaine normale de travail pour le gardien sera de quarante (40) heures. Après quarante (40) heures par semaine, les heures additionnelles de travail seront rémunérées à taux et demi.

16.05 Primes de soir et de nuit

Un salarié travaillant sur un horaire régulier de soir recevra une prime de \$0.30 de l'heure, cette prime sera de \$0.35 de l'heure pour un salarié travaillant sur un horaire régulier de nuit.

16.06 Garantie de travail

- a) Sauf s'il a été avisé du contraire, le salarié qui se présente à l'Employeur à ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de paie de trois (3) heures à son taux régulier de salaire.
- b) Dans tous les cas de force majeure, l'Employeur devra aviser les salariés, soit de rester sur les lieux de son travail ou s'il prévoit que l'arrêt aura une trop longue durée, de partir. Dans ce dernier cas, s'il y a rappel au travail, tous les salariés devront en être avisés.

- c) S'il y a impossibilité pour l'Employeur de communiquer par téléphone avec un ou des salariés à cause d'absence du domicile, ces salariés pourront être remplacés par l'Employeur.

ARTICLE 17 - PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS

17.01 Repas

Tous les salariés auront droit à une heure ininterrompue pour prendre leur repas. Pour l'équipe de jour, le repas se prendra entre 12h00 et 13h00 à l'exception des salariés de comptoir dont la période se situera entre 11h30 et 13h30. Pour les autres équipes, une période équivalente au milieu de la cédule de travail.

17.02 Allocation de repas (camionneurs)

- a) Sur présentation d'un reçu, les camionneurs et leurs aides auront droit à une allocation de repas, avec un maximum de \$6.50 par repas.
- b) À partir du 10 février 1986, l'allocation sera portée à \$7.00.

17.03 Période de repos

- a) Tous les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire par demi-journée de travail. Ces arrêts comprennent les allées et venues des salariés et ne doivent pas faire cesser la production pour une durée de plus de quinze (15) minutes.
- b) Ces périodes de repos de quinze (15) minutes seront réparties comme suit: dans l'avant-midi, entre 9h30 et 10h30, dans l'après-midi, entre 14h45 et 15h45. Pour les autres équipes, des périodes de repos équivalentes sont accordées au milieu de chaque demi-cédule de travail.

ARTICLE 18 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01 Principe et rémunération

- a) Tout travail exécuté en dehors ou en plus des heures cédulées de la journée ou en dehors de la semaine normale de travail sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- b) Tout travail effectué le dimanche ou pendant un des jours de fêtes chômés et payés prévus à la présente convention, est considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux régulier majoré de cent pour cent (100%).

18.02 Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est distribué par l'Employeur sur une base volontaire, sous réserve des dispositions de l'article 18.03. Il est d'abord offert aux salariés qui exécutent normalement le travail et ensuite, s'il y a lieu, par ordre d'ancienneté parmi les salariés du département concerné, capables de remplir les exigences normales de la tâche.

18.03 Obligation de faire du temps supplémentaire

Cependant, si l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer ce travail, il désignera les salariés qualifiés qui devront effectuer ces heures supplémentaires, en commençant par les salariés qui ont le moins d'ancienneté.

Toutefois, les salariés ne seront pas obligés de faire plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire par semaine, sauf le cas de semaines où le nombre de jours ouvrables est réduit par un ou des jours de fêtes chômé(s) et payé(s).

Dans ce cas, l'Employeur pourra exiger quatre (4) heures additionnelles en temps supplémentaire, par salarié, et ce pour chaque jour de fête chômé et payé.

18.04

Temps supplémentaire non cédulé (appel)

- a) Un salarié rappelé au travail après sa journée régulière de travail et après avoir quitté les lieux de son travail, aura droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%). On considérera comme étant un rappel au travail, tous les cas où le salarié n'aura pas été cédulé pour effectuer du travail supplémentaire.
- b) Sauf s'il a été avisé du contraire, le salarié qui se présente à l'Employeur pour effectuer du travail supplémentaire pour lequel il a été demandé, et sans avoir été avisé du contraire au préalable, a droit à un minimum de paie de trois (3) heures à son taux régulier de salaire majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 19 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

19.01

a) Énumération

Il est convenu que, pour la durée de la présente convention, les fêtes suivantes seront des fêtes chômées et payées:

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du Jour de l'An;
3. Lundi de Pâques;
4. Premier (1er) mai;
5. Fête de la Reine;
6. Saint-Jean-Baptiste;
7. Confédération;
8. Fête du travail;
9. L'action de grâces;
10. L'après-midi de la veille de Noël;
11. Noël;
12. Le lendemain du jour de Noël;

13. L'après-midi de la veille du jour de l'An.

b) Le salarié a également droit à un (1) congé mobile, lequel sera pris à un moment convenu entre l'Employeur et le salarié, en autant que les exigences des opérations le permettent.

19.02 Condition d'obtention

Pour être éligible au paiement de ces jours de fêtes, le salarié devra avoir complété sa période de probation et avoir travaillé la journée ouvrable qui précède ou qui suit la fête payée à moins d'une absence autorisée par l'Employeur, incluant une absence pour maladie dont la preuve incombe au salarié ou de tout empêchement en dehors du contrôle du salarié.

19.03 Rémunération

Les salariés éligibles au paiement de ces fêtes recevront pour chaque jour de fête, l'équivalent d'une journée complète de travail à leur taux régulier de salaire.

19.04 Fêtes reportées

Si l'une de ces fêtes coïncide avec un jour non-ouvrable, cette fête sera reportée au jour proclamé par les autorités compétentes ou, à défaut, au jour ouvrable qui suit immédiatement cette fête, ou après entente entre les parties, au jour ouvrable qui précède immédiatement cette fête.

19.05 Travail un jour de fête

Le salarié qui sera appelé à travailler à une des fêtes chômées et payées ci-haut mentionnées, sera rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) pour les heures travaillées et recevra en plus sa pleine paie pour la fête qui lui est due.

19.06 Jour de fête et absence pour accident de travail

Si l'une de ces fêtes coïncide avec une absence due à un accident de travail, le salarié aura droit à cette fête qui lui sera payée lors de son retour au travail.

19.07 Si un salarié est mis à pied ou rappelé au travail dans les sept (7) jours qui précèdent ou qui suivent une des fêtes prévues à 19.01a), il aura droit à cette fête.

**ARTICLE 20 - VACANCES ANNUELLES**

20.01 Durée et rémunération

Les salariés régis par la présente convention auront droit chaque année à des vacances payées comme suit:

- a) Les salariés ayant moins d'une année de service au 30 avril de chaque année, auront droit à une journée de vacances par mois de service, payable au taux de quatre pour cent du salaire total gagné durant l'année, avec un maximum de dix (10) jours.
- b) Les salariés ayant une année de service continu et plus au 30 avril de chaque année, auront droit à deux (2) semaines de vacances, payables au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année.
- c) Les salariés ayant cinq années de service continu et plus au 30 avril de chaque année, auront droit à trois (3) semaines de vacances, payables au taux de six pour cent (6%) du salaire total gagné durant l'année.
- d) Les salariés ayant dix années de service continu et plus au 30 avril de chaque année, auront droit à quatre (4) semaines de vacances, payables au taux de huit pour cent (8%) du salaire total gagné durant l'année.

- e) Les salariés ayant vingt années de service continu et plus au 30 avril de chaque année, auront droit à cinq (5) semaines de vacances, payables au taux de dix pour cent (10%) du salaire total gagné durant l'année.
- f) Les salariés ayant trente années de service continu et plus au 30 avril de chaque année, auront droit à six (6) semaines de vacances, payables au taux de douze pour cent (12%) du salaire total gagné durant l'année.

20.02

Choix des dates

- a) L'ancienneté dans chaque département déterminera le choix des vacances.
- b) Le choix des vacances devra se faire de façon à ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise; cependant, il pourra y avoir au moins un (1) salarié en vacances au niveau de chacune des unités d'accréditation. Si l'Employeur devait refuser à un ou des salariés de prendre leurs vacances à une certaine date à cause du fait qu'un trop grand nombre de salariés auraient choisi la même date, la priorité sera accordée à ceux qui ont le plus d'ancienneté. Il est entendu que le salarié qui se marie aura la préférence dans le choix de ses vacances.

20.03

Période de vacances

- a) Les salariés peuvent prendre leurs vacances dans les douze (12) mois suivant le 1er mai de l'année en cours.

Toutefois, il est loisible à tout salarié de prendre des vacances estivales dans la période comprise entre le 15 mai et le 15 septembre; dans un tel cas, le salarié devra avoir effectué son choix de dates de vacances estivales au plus tard le 30 avril précédent; afin de permettre au plus grand nombre possible de salariés de bénéfici-

cier de vacances durant la période estivale, aucun salarié ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives durant cette période.

- b) Lorsqu'un salarié désire prendre des vacances en dehors de la période estivale, il devra aviser l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance de la date exacte du choix de ses vacances.

20.04 Jours de fêtes et vacances

Toute journée de congé payée et chômée, tombant durant la période de vacances d'un salarié, devra être remplacée par une (1) journée additionnelle à la fin de la période de vacances ou sera payée, au choix de l'Employeur, pourvu que le salarié soit avisé de la décision avant son départ pour vacances.

20.05 Remise de la paie de vacances

Le salaire dû pour la période de vacances devra être payé avant le départ pour les vacances.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

21.01 Énumération

a) Décès

- i) Tout salarié régulier aura droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payés à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant.
- ii) Tout salarié régulier aura droit à trois (3) jours de congé payés, à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beaux-parents. Son dernier jour de congé devra se terminer le jour des funérailles inclusivement.

b) Naissance ou adoption

Tout salarié régulier aura droit à deux (2) journées de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

c) Mariage du salarié

Tout salarié régulier aura droit à une journée de congé payé à l'occasion de son mariage, s'il a été en service actif durant une période d'au moins douze (12) mois.

d) Mariage d'un enfant

Tout salarié régulier aura droit à une journée de congé payé à l'occasion du mariage de son enfant si cette journée est un jour ouvrable.

21.02 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir l'Employeur de ces faits.

21.03 Droit aux congés

a) Il est convenu entre les parties que les salariés absents de leur travail pour cause de vacances, mise à pied, congé maladie ou invalidité ou tout autre congé autorisé par l'Employeur, n'ont pas droit aux congés sociaux prévus à l'article 21.01 qui précède.

b) Seuls les jours ouvrables durant ces périodes de congé seront payés.

21.04 Congé personnel sans solde

Advenant qu'un salarié doive s'absenter de son travail pour une raison valable ou pour une circonstance incontrôlable, il peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un permis d'absence sans solde mais avec accumulation d'ancienneté, après en avoir fait la demande, en exposant les motifs justifiant sa demande et en précisant à l'Employeur la durée de l'absence. Un tel congé sans solde ne peut excéder une

période d'un (1) mois. Il peut cependant être prolongé après entente entre l'Employeur et le salarié.

21.05 Service de juré

Tout salarié peut s'absenter de son travail lorsqu'il est appelé à agir comme juré; toutefois, dans cette éventualité, le salarié recevra de l'Employeur, la différence entre le montant reçu de la Cour et son salaire régulier; l'Employeur peut exiger du salarié le certificat remis par la Cour.

ARTICLE 22 - CONGÉ MATERNITÉ

22.01 Conditions générales

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

22.02 a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler à compter du jour où elle atteint soixante et dix-sept (77) jours de calendrier précédant la date probable de l'accouchement à moins d'entente avec l'Employeur.

b) Après trois (3) mois de grossesse, l'Employeur se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail, après attestation d'un médecin à cet effet.

22.03 Retour au travail

La salariée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier suivant l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin

attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin.

22.04 Congé personnel relié à l'accouchement

- a) À la suite de son accouchement, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour s'occuper de son enfant.
- b) Dans un tel cas, la salariée avise l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son accouchement, de son désir de se prévaloir d'un tel congé.
- c) Les douze (12) premiers mois de ce congé se font avec cumul de l'ancienneté, tandis que l'ancienneté acquise est maintenue pour les douze (12) mois suivants.

22.05 Retour au travail

De retour au travail, la salariée reprend son travail habituel et conserve son ancienneté conformément aux paragraphes 22.03 et 22.04 qui précèdent.

ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE

23.01 Jours de maladie

- a) Tout salarié ayant moins d'une année de service a droit à trois-quart (3/4) de jour de congé de maladie par mois de service avec un maximum de neuf (9) jours. Ces congés ne sont pas cumulatifs d'année en année.
- b) Tout salarié qui a complété une année de service et plus au premier (1er) novembre de chaque année, a droit à un crédit de neuf (9) jours de congé maladie et ainsi de suite au premier (1er) novembre de chaque année subséquente.

23.02            Remboursement

Les congés de maladie tels que définis au présent article qui n'ont pas été utilisés au cours de l'année de référence, seront payés à chaque salarié au plus tard le 15 décembre suivant la fin de l'année de référence. Le paiement sera fait sur un chèque spécial.

23.03            Rémunération

Le salarié aura droit d'être payé à son taux régulier à compter de la première journée de son absence due à la maladie.

23.04            Condition d'obtention

Pour avoir droit à ses bénéfices en cas d'absence due à la maladie, le salarié devra aviser son supérieur immédiat dès le premier jour de son absence, à moins d'impossibilité physique.

23.05            Avis de retour au travail

Tout salarié absent de son travail pour raison de maladie, devra avertir son supérieur immédiat de son retour au travail, la journée précédant ce retour.

23.06            Certificat médical

Dans le cas d'une absence de plus de deux (2) jours ouvrables, sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir un certificat émis par un médecin de son choix établissant les raisons pour lesquelles il ne peut travailler et la date probable de son retour.

23.07            Départ

- a) Tout salarié dont l'emploi prend fin au cours d'une année recevra un montant équivalent au prorata du nombre de mois travaillés entre le 1er novembre et la date de son départ.

- b) Dans le cas d'un salarié qui décède, les jours de maladie non utilisés entre la période du 1er novembre et la date de son décès (maximum neuf (9) jours), seront payés à ses héritiers légaux.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE

24.01 Régime

Les parties conviennent d'un plan d'assurance-groupe selon les modalités ci-après déterminées.

Le plan d'assurance-groupe s'applique à tous les salariés actuels. De plus, tous les nouveaux salariés seront assujettis au plan dès qu'ils auront complété trois (3) mois de service.

Le plan d'assurance-groupe comportera les principaux bénéfices suivants:

- a) Assurance-vie pour le salarié: \$20,000.
- b) Assurance pour mort accidentelle et mutilation: \$20,000.
- c) Assurance-vie pour l'épouse ou l'époux du salarié: \$4,000.
- d) Assurance-vie pour les enfants du salarié: 14 jours à 21 ans, \$1,000.

N.B. Les enfants âgés de 21 ans à 24 ans qui sont étudiants et à la charge de leurs parents sont assurés pour \$1,000.

- e) Assurance-maladie et frais divers

Un médical majeur avec un déductible annuel de mars à mars, \$25.00 par famille. Ce médical majeur inclut les frais para-médicaux: voir détails ci-dessous. L'assurance rembourse 80% des frais admissibles, après avoir atteint le déductible, jusqu'à un maxi-

mum de \$10,000. par personne sur une période de trois (3) années. Le tarif pour une chambre d'hôpital est couvert jusqu'à \$25. par jour.

N.B. Soins para-médicaux: Les frais encourus pour traitements donnés par un chiropraticien, un ostéopathe, un naturopathe ou un podiatre, admissibles jusqu'à \$12. par traitement. Les examens aux rayons-X faits par un chiropraticien, jusqu'à concurrence de \$100. par année.

f) Allocation hebdomadaire

Payable: première journée en cas d'accident;  
huitième journée en cas de maladie;  
maximum quinze (15) semaines.

66 2/3 du salaire (moyenne des vingt (20) dernières semaines).

Le plan est enregistré, conformément à la Loi de l'assurance-chômage.

- g) Le 1er jour du mois suivant la signature des présentes, un plan dentaire entrera en vigueur, dont le contenu a été remis aux représentants syndicaux dans une brochure à cet effet.

24.02

Partage des primes

L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50%) de la prime d'assurance-groupe de chaque salarié. La part de contribution versée par le salarié sera retenue sur sa paie de chaque semaine par l'Employeur.

ARTICLE 25 - CAISSE D'ÉCONOMIE

25.01

Advenant que les salariés décideraient de participer à une caisse d'économie, l'Employeur s'engage à faire les déductions monétaires sur le salaire hebdomadaire de

chaque salarié qui en fera la demande par écrit et de remettre l'argent ainsi perçu à la fin de chaque mois au gérant de ladite caisse d'économie en mentionnant le nom du salarié, les montants déduits ainsi que la date des déductions.

**ARTICLE 26 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

26.01 Taux de salaire

Les taux de salaires et leur classification sont ceux prévus à l'annexe "B" qui est partie intégrante de la présente convention.

26.02 Païement des salaires

Le salaire sera distribué (en monnaie légale ou par chèque) à tous les salariés régis par la présente convention, le jeudi de chaque semaine à moins de raisons majeures. Si le jeudi est jour de congé, le salaire sera distribué le jour ouvrable précédent à moins de raisons majeures.


26.03 Talons de chèques et renseignements

Sur le talon du chèque ou sur l'enveloppe de paie, l'Employeur devra inscrire le nom du salarié, la période de paie, le montant brut du salaire gagné, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les diverses retenues et le montant net du salaire.

26.04 Retenue sur salaire

Aucune retenue ne pourra être faite sur le salaire d'un salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque sans l'autorisation écrite du salarié.

**ARTICLE 27 - ANNEXES**

27.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective. *et lettre d'entente* 

**ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION**

28.01 La présente convention sera en vigueur à

compter du 10 février 1984 et le demeurera jusqu'au 9 février 1987 inclusivement.

28.02

Prolongation

Après son expiration et pendant les négociations d'une nouvelle convention, toutes les règles et conditions prévues à la présente demeureront et continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 10e jour du mois de février 1984.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC CENTRE AGRICOLE  
COOP DE LANAUDIÈRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
LA MEUNERIE COOPÉRATIVE  
DE JOLIETTE (C.S.N.)

Lam G

Armand René Gagnon

J. Stulic

Nicole Lambert

Paul Kim

André Beauchemin

\_\_\_\_\_

Dorathin Bellevue

Maurice

José Landry

Blain Joubert (CSN)

ANNEXE "A"

FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e), \_\_\_\_\_

(nom)

(prénom)

autorise mon Employeur, "Coopérative Fédérée de Québec, Centre agricole Coop de Lanaudière, à déduire de mon salaire hebdomadaire, la cotisation syndicale ainsi que tout autre montant fixé par l'assemblée générale du "Syndicat des Employés de la Meunerie Coopérative de Joliette" et à remettre les sommes ainsi déduites au trésorier dudit Syndicat.

Cette autorisation sera valable pour le temps où le Syndicat sera l'agent négociateur légalement reconnu.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé devant témoin,

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature

JOLIETTE, le \_\_\_\_\_

N.B. À remplir en duplicata.

ANNEXE "B"

SALAIRES

TAUX D'EMBAUCHAGE

- Taux régulier de la classification prévue à la présente annexe, moins \$0.40 l'heure.
- Après trois (3) mois de travail, taux de la classification.

13 02 84    11 02 85    10 02 86

MEUNERIE

Préposé à la réception et expédition	10.23	10.73	11.23
Cribleur	10.53	11.03	11.53
Gardien	10.23	10.73	11.23

TRANSPORT

Camionneur	10.53	11.03	11.53
Aide-camionneur	10.23	10.73	11.23

GARAGE

Mécanicien	11.23	11.73	12.23
------------	-------	-------	-------

ENGRAIS CHIMIQUE

Opérateur	10.53	11.03	11.53
Fabricant	10.63	11.13	11.63
Manoeuvre	10.23	10.73	11.23

	<u>0 à 3</u> <u>mois</u>	<u>3 à 12</u> <u>mois</u>	<u>12 à 24</u> <u>mois</u>	<u>-----24 ET PLUS-----</u> <u>13 02 84</u>	<u>11 02 85</u>	<u>10 02 86</u>
Commis général de bureau	261.87	275.87	279.87	373.87	392.62	411.37
Commis aux élevages (moulées)	278.87	292.87	296.87	390.87	409.62	428.37
Préposé au comptoir (quincaillerie)	304.50	319.50	324.50	425.50	445.50	465.50
Préposé aux comptes payables	297.50	312.50	318.50	414.50	433.25	452.00
Préposé aux comptes recevables	297.50	312.50	318.50	414.50	433.25	452.00
Responsable des contrats d'élevage	297.50	312.50	318.50	414.50	433.25	452.00

ÉTUDIANTS: taux du salaire minimum plus \$0.60.

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié, incluant les salariés mis à pied et sur la liste de paie à la date de la signature de la présente convention reçoit, en guise de rétroactivité, \$0.50 l'heure sur chaque heure payée entre le 1er mars 1983 et la date du début du conflit.

INDEXATION

L'indexation sera calculée en prenant comme point de référence au départ, l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) publié par le gouvernement canadien pour le mois de janvier 1981. Toute augmentation de l'indice excédant huit (8) points complets par année de convention équivaudra à un ajustement des salaires de un cent (\$0.01) l'heure par 0.5 de point.

Les dates d'ajustement des salaires, le cas échéant, et les indices de référence seront les suivants:

<u>Date d'ajustement</u>	<u>Indice de référence</u>
1er juin	avril
1er septembre	juillet
1er décembre	octobre
1er mars	janvier

Les fractions de points non-utilisées seront reportées au prochain ajustement.

La présente clause est inopérante pour toute la durée de la présente convention.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETÉ

DÉPARTEMENT BUREAU

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
DÉNOMMÉE, Michèle	27 07 60
THIBERT, Cécile	29 01 73
VINCENT, Carole	18 03 77
NAPOLÉON, Frantz	20 04 78
LAMBERT, Nicole	06 11 79
ROBERT, Daniel	15 06 81
RAINVILLE, Louise	21 08 81
GAREAU, Louise	12 11 82

MEUNERIE JOLIETTE

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
BELLEROSÉ, Donatien	05 12 41
DALPÉ, Étienne	15 03 49
CHARRON, Rolland	01 09 57
FRÉCHETTE, Roch	02 09 57
GIRARD, Fernand	12 05 63
FORGET, Michel	15 09 65
GÉLINAS, Henri	01 05 68
CHEVALIER, Robert	16 01 71
MORIN, Gilles	11 09 72
MORIN, Roger	18 12 72
JOLY, Marcel	26 03 73
HÉNEAULT, Fernand	26 11 73
RAINVILLE, Adrien	31 12 73
JOLY, Georges	29 04 74
DESROSIERS, André	19 12 76
PRUD'HOMME, Marcel	09 05 77
LÉPINE, Normand	28 05 77
CODERRE, Michel	13 03 78
LEPAGE, Jean-Luc	31 10 79
FORGET, Maurice	17 04 81

DÉPARTEMENT MEUNERIE ST-FÉLIX

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETÉ</u>
MARION, Marcien	01 08 48
HÉNEAULT, Gilles	17 05 73
BAILLARGEON, Marcel	27 06 78
CHARRON, Denis	27 06 78
RONDEAU, Luc	16 07 79

DÉPARTEMENT QUINCAILLERIE

RIVEST, Paul	01 12 69
BEAUSÉJOUR, André	01 08 77

DÉPARTEMENT SEMENCES

MELANÇON, Michel	22 01 72
LAPORTE, Jean-Pierre	27 03 72

DÉPARTEMENT ENGRAIS CHIMIQUE

BOUCHER, Rolland	15 11 76
LAPORTE, Jacques	02 04 79

DÉPARTEMENT MACHINERIE AGRICOLE

BEAUSOLEIL, Bruno	13 09 76
-------------------	----------

Le 10 février 1984

Syndicat des Employés de la  
Meunerie Coopérative de Joliette  
C.S.N.  
839, rue Papineau,  
Joliette, QC

À l'attention de M. Donatien Bellerose

Cher monsieur,

Dans le cadre d'une entente à intervenir entre les parties, l'Employeur accepte la demande syndicale de payer à votre Syndicat le temps dispensé par votre représentant à l'occasion des séances de négociation qui ont précédé le conflit de travail, soit l'équivalent de cinq (5) journées de huit (8) heures régulières, au taux de \$9.37 l'heure.

Les conditions sont toutefois à l'effet que la partie syndicale retire sa propre demande 6.03 ayant trait aux permis d'absence syndicale sans perte de salaire (condition déjà présentée et acceptée par la partie syndicale).

Espérant le tout à votre entière satisfaction, nous demeurons,

Bien à vous,

René Allard  
Directeur du Centre agricole  
Coop de Lanaudière

MÉMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU ENTRE:

CENTRE AGRICOLE COOP DE LANAUDIÈRE

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MEUNERIE  
COOPÉRATIVE DE JOLIETTE

L'Employeur s'engage à ne pas donner d'autres sous-contrats que ceux qui existaient au 16 septembre 1983, qui pourraient avoir pour effet de mettre à pied ou de prolonger des mises à pied de salariés sur la liste d'ancienneté à la date de la signature des présentes.

Le présent mémoire d'entente fait partir intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 10e jour du mois de février 1984.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC CENTRE AGRICOLE  
COOP DE LANAUDIÈRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
LA MEUNERIE COOPÉRATIVE  
DE JOLIETTE (C.S.N.)

Tommy Roy

Monique Ducharme

Stéphane

Nicole Lambert

Paul Lambert

Claude Beauchamp

\_\_\_\_\_

Dorotea Bellefleur

Mario Pelletier

Dallard Lapierre

Dain Joubert (CSN)

MÉMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU ENTRE:

CENTRE AGRICOLE COOP DE LANAUDIÈRE

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA MEUNERIE  
COOPÉRATIVE DE JOLIETTE

L'Employeur accepte que les salariés mis à pied et sur la liste de rappel au 15 septembre 1983 et qui ne se sont pas prévalus, dans les délais prescrits par la convention, des indemnités de licenciement puissent le faire dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes.

Les modalités seront celles prévues dans la convention collective expirée le 28 février 1983.

L'indemnité de chaque salarié sera basée sur le taux horaire de salaire qu'il recevait au moment de sa mise à pied.

Le présent mémoire d'entente fait partir intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 10e jour du mois de février 1984.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE  
QUÉBEC CENTRE AGRICOLE  
COOP DE LANAUDIÈRE

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
LA MEUNERIE COOPÉRATIVE  
DE JOLIETTE (C.S.N.)

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]  
Dain Joliette (CSN)



# CENTRE AGRICOLE COOP DE LANAUDIÈRE

1001, rue St-Jacques  
Joliette (Québec) J7B 1A1

Joliette le 6 février 1984


Syndicat des employés de la  
Meunerie Coopérative de Joliette (CSN)

à l'attention de: M. Donatien Bellerose

Monsieur,

Les salariés (es) au travail le 16 septembre 1983, date du début du conflit, se verront octroyer lors de la prise de leurs vacances accumulées pendant l'année de référence du 1er mai 1983 au 30 avril 1984, vingt pourcent (20%) de plus que le montant de l'indemnité prévu à la convention collective de travail.

Bien à vous

  
Yvon Roy

Directeur des unités de détail



CENTRE AGRICOLE COOP DE LANAUDIÈRE

MÉMOIRE DE LA  
COMMISSION DE L'EMPLOI

Joliette le 6 février 1984

Syndicat des employés de la  
Meunerie Coopérative de Joliette (CSN)

à l'attention de M. Donatien Bellerose

Monsieur,

L'employeur convient de ne pas invoquer devant la Commission de l'assurance-chômage les mises à pied de salariés ayant eu lieu avant la date du début du conflit comme étant parti du 85% d'effectifs nécessité par la loi à la suite de la reprise des opérations.

Bien à vous,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Yvon Roy".

Yvon Roy  
Directeur des unités de détail



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

A. N° (2968-04)

DÉPÔT

02903-3

Dépôt N°:

8 4 0 3 0 2 8

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16597-02
Date	Signature 84-02-10	Reception 84-02-13	Durée	Du 84-02-10	Au 87-02-09	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de la Meunerie Coopérative de Joliette (CSN)</b> 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative Fédérée de Québec</b> <b>Centre Agricole Coop de Lanaudière</b> 839 rue Papineau Joliette, QC. J6E 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Coopérative Fédérée de Québec</b> Att: M. Mario Laclerc 1055 rue du Marché Central C.P. 500 Station Youville Montréal, QC. H2P 2W2	Région <u>06-08</u> Activité <u>1051 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: Pierrette David/dg  
 Date: 84-03-08

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



165 98-02

DÉPÔT

2033

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16597-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-16	86-01-10				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Employés de la Meunerie Coopérative de Joliette (CSN)</b> 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative Fédérée de Québec Centre Agricole Coop de Lanaudière</b> 339 rue Papineau Joliette, QC. J6E 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération du Commerce Inc</b> Att: M. Alain Brouillard 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	Région <u>06-08</u> Activité <u>1051 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

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

Remarques

**ENTENTE: Description de postes et horaire de travail.**

Signature	Date
Céline Carrette/dg <i>cc</i>	86-01-24

Pour renseignements

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

16597-04

Jan 10 11 25

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA MEUNFRIE COOPFRATIVE  
DE JOLIETTE (C.S.N.)

ET: COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC - CENTRE AGRICOLE  
COOP DE LANAUDIÈRE

Les parties conviennent de modifier la convention collective  
et s'entendent sur les postes suivants à la quincaillerie.

POSTE A - Préposé au comptoir - quincaillerie  
(premier à la facturation)

Horaire: Lundi au vendredi: 8h00 à 17h00  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30.

POSTE B - Préposé au comptoir - quincaillerie  
(2ème à la facturation)

Horaire: Lundi au vendredi: 8h00 à 17h00  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30.

POSTE C - Préposé au comptoir - quincaillerie

Horaire: Mercredi - 8h30 à 17h30  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30.

Jeudi et vendredi: 8h00 à 21h00  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30.  
1/2 heure payée entre 17h30 et 19h00.

Samedi: 8h00 à 16h00  
Repas: 1/2 heure payée entre 11h30 et 13h30.

POSTE D - Préposé au comptoir - quincaillerie

Horaire: Lundi et mardi - 8h30 à 17h30  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30.

Jeudi: 17h00 à 21h00  
Repas: 1/2 heure payée entre 18h00 et 19h00.

Vendredi: 8h00 à 21h00  
Repas: 1 heure non payée entre 11h30 et 13h30  
1/2 heure payée entre 17h30 et 19h00.

Samedi: 8h00 à 16h00  
Repas: 1/2 heure payée entre 11h30 et 13h30.

Ces postes sont d'abord offerts par ancienneté aux salariés de la quincaillerie et par la suite advenant le départ d'un salarié, ces postes sont affichés avec l'horaire prévu.

L'article 17.03 de la convention collective s'applique pour tous ces postes.

Advenant l'abolition d'un poste ou une mise-à-bied, cette lettre d'entente devient nulle et la convention collective s'applique.

Le salaire du chef d'équipe est de \$465.50 par semaine et sera majoré à \$485.50 à compter du 10 février 1986.

Cette lettre d'entente fait partie intégrale de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 16 jour du mois de décembre 1985, à Joliette.

COOPERATIVE FEDEREE DE QUEBEC  
CENTRE AGRICOLE COOP DE  
LANAUDIERE

Donald Pelletier  
Jay Schubert  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE LA  
MEUNERIE COOPERATIVE DE  
JOLIETTE (C.S.N.)

Leonard Bellerose  
Harold Charbon  
Jean-Luc Lepage