

NOM

NO

03850-5

1060.

C.A.E.	1060	NO.CONV.	38505
AFFIL.	5	NB.EMPL.	20
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	34280 40
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	Q09106002
DATE ENR.	840404		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances Q 9106-02

Date Signature 83-12-21 Reception 83-12-28 Durée Du 83-12-15 Au 85-12-14 Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs en Produits Agricoles de la Région de Victoriaville 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5 Att: M. Roland Tourigny	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole des Bois-Francs (section Warwick) rue Saint-Louis Warwick (Arthabaska), Qc

Unité de négociation

Région 04-01 Activité 1051-05 Affiliation CSD (9)

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 <i>René D'Amboise</i>	Date 84-01-10

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

RECHERCHE

Q 9106-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES BOIS-FRANCS
(section Warwick)
ayant son bureau principal à Victoriaville
Comté d'Arthabaska, Province de Québec

83 DEC 28 14:11

M.C.O.T.
QUÉBEC

WJ

Ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS
AGRICILES DE LA RÉGION DE VICTORIAVILLE (C.S.D.)
certifié par la Commission des Relations du travail
de la Province de Québec, le 15 novembre 1963, affilié
au Conseil Régional des Syndicats Démocratiques des
Bois-Francs Inc. et à la Centrale des Syndicats
Démocratiques (C.S.D.) ayant son siège social à
6, avenue de l'Ermitage
Victoriaville, Province de Québec

Ci-après appelé "Le Syndicat"

1983 - 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	JURIDICTION	1
2	DÉFINITION	2
3	BUT DE LA CONVENTION	2
4	INTERPRÉTATION - VALIDITÉ	2
5	RECONNAISSANCE MUTUELLE	3
6	ADHÉSION SYNDICALE	3
7	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	5
8	AFFICHAGE	5
9	DÉLÉGUÉ SYNDICAL - COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES - COMITÉ DE NÉGOCIATION	5
10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	7
11	ARBITRAGE	8
12	MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION	11
13	LE DROIT D'ANCIENNETÉ - DÉFINITION	12
14	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	14
15	MINIMUM DE PAIE	18
16	SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	21
17	PRIME ET ALLOCATION DE REPAS	25
18	VACANCES PAYÉES	26
19	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	28
20	CONGÉS SOCIAUX	29
21	ASSURANCE-GROUPE	30
22	ACCIDENT	30
23	SÉCURITÉ AU TRAVAIL	30
24	SOUS-CONTRACTEUR	31
25	DROITS ACQUIS	31
26	AUTRES CONDITIONS	32
27	SALAIRES	32
28	DURÉE DE LA CONVENTION	33
	ANNEXE "A"	

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de Société Coopérative Agricole des Bois-Francs, section Warwick, ayant son bureau principal à Victoriaville, couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat National des Travailleurs en Produits Agricoles de la région de Victoriaville, émis par le bureau du Commissaire général du travail de la province de Québec, en date du 15 novembre 1963.
- 1.02 Dans le cours des opérations normales en temps régulier ou supplémentaire, sauf expressément prévu, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail relevant du champ d'application de la présente convention. Toutefois, et par exception, les contremaîtres à la meunerie, à l'engrais chimique, à la quincaillerie et au bureau sont exclus de cette restriction, et en conséquence ces personnes continueront d'effectuer le travail qu'elles accomplissaient habituellement. Le contremaître à la meunerie ne pourra remplacer les camionneurs pour faire du temps supplémentaire lors du transport de marchandise, à moins d'avoir épuisé la liste affichée des chauffeurs de camions disponibles.
- 1.03 Les salariés travaillant à temps partiel au département de la quincaillerie ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui concerne les taux de salaire apparaissant à l'annexe "A". Il est convenu que l'Employeur offre d'abord tel travail à un salarié régulier du département de la quincaillerie mis à pied qualifié pour l'exécuter. L'Employeur s'engage à ne pas fractionner un poste à temps plein pour en faire deux (2) postes à temps partiel ou plus.

ARTICLE 2 - DÉFINITION

- 2.01 Le mot "Employeur", quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.
- 2.02 Le mot "salarié", quand il est utilisé dans la convention, veut dire tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans l'article 1.01.
- 2.03 Convention: la présente convention collective de travail.
- 2.04 Salaire effectif: le taux de salaire convenu entre le salarié et son Employeur ou le représentant de ce dernier, si tel taux de salaire est supérieur au taux prévu à l'annexe "A" et partie intégrante de la présente convention.
- 2.05 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.06 L'expression "jour de travail" signifie les heures normales de travail à l'intérieur d'une même journée.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ

- 4.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble de manière à leur donner tout le sens de l'acte entier.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette con-

vention est affectée par une loi ou règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou règlement d'ordre public.

- 4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur d'une part, des salariés ou du Syndicat d'autre part.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 5.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

5.02 Droits de la direction

Le droit de diriger, d'administrer et de gérer l'entreprise sous tous ses aspects appartient à l'Employeur; toutefois, dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

- 5.03 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention, et tout salarié se croyant lésé dans ses droits, peut soumettre un grief de la manière prévue à la présente convention.

5.04 Renonciation

Aucun salarié ne peut accepter des conditions de travail inférieures à celles stipulées dans la convention.

ARTICLE 6 - ADHÉSION SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute

la durée de la convention et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Lors d'embauchage de nouveaux salariés, l'Employeur doit aviser par écrit le délégué syndical.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02

Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi reçu chaque semaine, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier. À toutes les quatre (4) paies, une liste des montants cumulatifs perçus de chacun des salariés accompagne ledit chèque.

6.03

Retrait d'adhésion

1. Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose aux paiements de la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
2. Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

6.04 Liste des salariés

L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la convention, ainsi que le 1er mars et le 1er septembre de chaque année au secrétariat du Syndicat, la liste complète des salariés comprenant leur nom et prénom, leur taux de salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, ainsi que leur date d'entrée au service. L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'un employé cesse d'être à son emploi.

ARTICLE 7 - AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

7.01 Congrès - Journées d'étude

L'Employeur accepte, sur préavis de quinze (15) jours par écrit, d'accorder un congé sans solde à un salarié à la fois, choisi par le Syndicat, pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Le congé ne devra pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Ce genre de congé ne peut excéder un maximum de dix (10) jours ouvrables par année de convention.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE

8.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées. Tout autre document relatif à ses activités doit être préalablement approuvé par l'Employeur ou ses représentants autorisés.

ARTICLE 9 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL - COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES - COMITÉ DE NÉGOCIATION

9.01 Délégué syndical

1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner deux (2) délégués parmi ses salariés. Le Syndicat doit

aviser l'Employeur par écrit du nom de ces délégués syndicaux.

2. Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès du contremaître du département ou son suppléant autorisé.
3. Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief à l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec le contremaître du département ou son suppléant autorisé dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément aux modes de règlements des griefs.
4. Un seul délégué syndical à la fois peut quitter temporairement son poste de travail, tout en étant rémunéré par l'Employeur à son taux de salaire horaire effectif pour enquêter sur les griefs, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son contremaître ou du suppléant autorisé. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée. Le délégué syndical doit reprendre son travail aussitôt son enquête ou la rencontre terminée.

9.02

Comité de relations industrielles.

1. Le comité de relations industrielles est composé d'une part de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants au maximum nommés par l'Employeur.
2. Lors de rencontres du comité de relations industrielles, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur convient de rémunérer à leur taux de salaire effectif pour les heures régulières de la journée normale de travail.

9.03 Comité de négociation

Les salariés nommés, un maximum de deux (2) membres par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour le renouvellement de la convention.

Les salariés nommés ne subiront aucune perte de salaire régulier lors des séances de négociation.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

10.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

10.02 Première étape

Lors du grief, le délégué, seul ou accompagné du salarié concerné, doit le soumettre au contremaître ou son suppléant autorisé de département dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le contremaître ou son suppléant autorisé a cinq (5) jours ouvrables pour rendre une décision.

10.03 Deuxième étape

Si le contremaître ou son suppléant autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, peut en appeler par écrit au comité de relations industrielles lequel doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Dans le cas de grief collectif, le Syndicat doit fournir, lors de la rencontre du comité de relations industrielles, la liste des salariés lésés.

10.04 Troisième étape

Si le comité de relations industrielles ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, soumettre le grief à l'arbitrage.

10.05 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit par le délégué syndical directement à la deuxième étape suivant la procédure prévue de l'article, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou connaissance des faits qui ont donné lieu au grief.

10.06 Conseiller syndical

Il est entendu que le conseiller syndical a le droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs, à compter de la deuxième étape.

10.07 L'Employeur peut aussi présenter des griefs. Dans un tel cas, la procédure prévue au présent article s'appliquera mutatis mutandis.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11.01 Arbitrage

1. À défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 10.04.
2. Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat, doivent se rencontrer pour discuter dudit grief

avant qu'il soit entendu par l'arbitre.

3. Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
4. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

11.02

Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

2. a) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.

2. b) Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.03 Témoins - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire, pour la durée de l'audition.

11.04 Sentence arbitrale

1. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les quatre-ving-dix (90) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

11.05 Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

11.06 Délai - Procédure

Les parties, d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 10 et 11 de la convention.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

12.01 Le droit

1. L'Employeur peut discipliner tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
2. Toute sanction imposée en vertu de 12.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 10.

12.02 Prescription de droit

L'on ne pourra invoquer devant un arbitre une mesure disciplinaire ou un manquement enregistré au dossier du salarié plus de douze (12) mois avant l'imposition de la sanction disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de dix (10) jours ouvrables après la connaissance par l'Employeur du fait donnant lieu à ladite sanction.

12.03 Mesures disciplinaires

À l'exception de la réprimande verbale, l'Employeur doit fournir par écrit, au salariés, avec copie au Syndicat, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Le salarié pourra être accompagné d'un délégué syndical lorsqu'il est convoqué au bureau de son contremaître pour entrevue disciplinaire. L'Employeur n'est pas tenu de se conformer à l'avis écrit si selon lui cet avis peut causer préjudice au salarié ou à l'Employeur lui-même, dans ce cas l'Employeur le fera verbalement.

12.04 Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un accusé de réception d'un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

12.05 Non-discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination et ce en conformité avec les lois existantes.

ARTICLE 13 - LE DROIT D'ANCIENNETÉ - DÉFINITION

L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:

13.01 Définition

Sujet au paragraphe 13.02 quant à son acquisition, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage ou de son réengagement.

13.02 Acquisition

Le salarié qui a effectivement travaillé pour l'Employeur soixante (60) jours ouvrables dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables à compter de la date d'emploi acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 13.01 et ce rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

Salarié à l'essai

Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention, cependant son congédiement ne peut faire l'objet d'un grief.

13.03

Accumulation - Conservation

1. Dans le cas d'absence pour maladie ou accident non industriel, le salarié accumule son ancienneté pendant une période de dix-huit (18) mois.
2. Dans le cas d'absence pour maladie ou accident industriel, le salarié accumule son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
3. L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas d'absence suite à un arrêt de production, absence suite à une suspension, absence autorisée ou prévue par la convention.
4. Dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté s'accumule comme suit:
 - a) salarié ayant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté: durant dix-huit (18) mois;
 - b) salarié ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté: durant une période égale à son ancienneté avec un maximum de douze (12) mois.

13.04

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il quitte volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante;
- c) s'il fait défaut de revenir au travail dans les deux (2) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel adressé au salarié par courrier recommandé à sa dernière adresse transmise à l'Employeur;

- d) s'il fait défaut de se présenter au travail après une période d'absence de deux (2) jours ouvrables sans raison valable;
- e) s'il est absent par maladie ou accident non industriel pour une période de plus de dix-huit (18) mois;
- f) s'il est absent pour maladie ou accident industriel pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté se perd comme suit:
 - 1) le salarié ayant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté: après dix-huit (18) mois;
 - 2) le salarié ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté: après une période égale à son ancienneté ou après douze (12) mois.

ARTICLE 14 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

14.01

Principe général

- a) Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre. L'application du droit d'ancienneté ne peut se faire entre département sans le consentement des parties. C'est-à-dire que le droit d'ancienneté acquis par un salarié est valable seulement à l'intérieur du service dans lequel il l'a acquis.

b) Pour fin d'application de cet article, les départements sont:

- meunerie
- quincaillerie
- engrais chimiques
- huile et gaz
- bureau

14.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée après une période d'entraînement raisonnable.

14.03 Promotion - Démotion - Transfert

1. Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position (démission), l'ancienneté sera le facteur décisif si le salarié est qualifié, excepté aux engrais chimiques pour la période occasionnelle du printemps.

Transfert

Un salarié transféré sur une autre occupation, à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si dans le même délai, le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

2. Transfert temporaire de main-d'oeuvre

Il appartient à l'Employeur d'effectuer les transferts temporaires de main-d'oeuvre lorsque nécessaire, en respectant l'ancienneté parmi les salariés immédiatement qualifiés et disponibles.

14.04

Mise à pied et rappel

- a) Dans les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail à exécuter.

Dans les cas de rappel, les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de celui des mises à pied, à moins qu'ils ne soient pas capables d'accomplir normalement le travail à exécuter.

Lorsqu'un salarié déplace un salarié ayant moins d'ancienneté, au lieu d'être mis à pied, il sera rémunéré au taux de l'occupation du salarié déplacé.

- b) Dans les cas de mise à pied, l'Employeur doit fournir au Syndicat une liste des employés mis à pied. Cette liste, en autant que possible, doit être remise au Syndicat dans les cinq (5) jours précédant cette mise à pied.
- c) Un salarié mis à pied dans un département pour un manque de travail aura la préférence sur un nouvel employé pour travailler dans un autre département mais ne pourra transporter l'ancienneté déjà acquise dans son département pour fin de promotion ou de mise à pied.

14.05

Promotion - Tâche nouvelle ou vacante -
Permutation - Affichage

- a) Dès qu'une tâche devient vacante ou est créée, un avis est affiché au tableau pendant trois (3) jours ouvrables, dans le département impliqué.

- b) L'avis d'affichage doit donner la description de la tâche et le salaire de l'occupation.
- c) Les salariés intéressés doivent faire application dans les trois (3) jours ouvrables de la date et l'heure de l'affichage de l'avis.
- d) Le choix est alors fait suivant les dispositions du paragraphe 14.05 e) et f). Le choix sera alors fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et selon les dispositions du présent article.
- e) Lors du choix d'un salarié pour remplir une tâche nouvelle ou vacante, l'ancienneté est considérée comme le facteur déterminant, s'il est qualifié suivant le paragraphe 14.02 de cette convention.
- f) Pour fin de promotion, les départements établis sont:
 - meunerie
 - quincaillerie
 - engrais chimiques
 - huile et gaz
 - bureau

14.06 Pour être promu à la fonction de camionneur, le salarié doit posséder des aptitudes et qualifications requises pour accéder à cette fonction.

14.07 Tout salarié qui sera promu à un poste hors de l'unité d'accréditation continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant une période maximale de six (6) mois suivant sa promotion sous réserve qu'il peut revenir dans l'unité d'accréditation à sa demande au cours de premiers trois (3) mois.

À l'expiration de la période maximale ici prévue, s'il ne revient pas au sein de l'unité, il cessera d'accumuler de l'ancienneté mais conservera celle qu'il avait

à l'expiration de cette période et pourra l'utiliser s'il réintègre éventuellement l'unité de négociation.

Aucun salarié ne subit de diminution de salaire, ni n'est rétrogradé comme résultat du retour à l'unité de négociation d'un contremaître ou autres personnes transférées hors de l'unité de négociation.

14.08

Congé sans solde

Après entente entre l'Employeur et le Syndicat, un congé sans solde pourra être accordé à tout salarié ayant complété sa période d'approbation. Cette entente ne peut s'appliquer plus qu'une fois par salarié pendant la durée de cette convention.

La demande de congé sans solde doit être soumise à l'Employeur un (1) mois avant le début du congé désiré.

Un salarié en congé sans solde conserve son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation.

ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

15.01

Sauf dans les cas de force majeure, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à taux régulier, pourvu qu'il demeure disponible au lieu et place de travail. Toutefois, au département engrais chimiques, le minimum d'heures serait celui prévu par la Loi des Normes du travail.

15.02

Rappel

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et/ou après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée a droit à une ré-

munération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif, à moins que le salarié fut avisé durant les heures régulières de travail de revenir ou d'entrer au travail.

15.03

Affectation temporaire

1. Tout salarié assigné pour plus qu'un (1) jour consécutif à l'exécution d'un travail ou d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure pour le temps que dure l'assignation.
2. Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.
3. Le salarié qui cumule simultanément deux (2) occupations, reçoit le taux de salaire de l'occupation la mieux rémunérée pour la durée de ce cumul.

15.04

Aucun taux de salaire ne peut être réduit et aucun taux de salaire dont jouissent les salariés ne peuvent être enlevés du fait de la mise en vigueur de la convention, sauf pour les cas d'application du paragraphe 14.04.

15.05

Paie

Le salaire gagné est payé par chèque chaque semaine et le jour de paie est le jeudi.

15.06

Bulletin de paie

1. Les renseignements ci-après sont donnés chaque semaine avec la paie:
 - les nom et prénom de chaque salarié;
 - le taux de salaire;
 - le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail;

- ARTICLES 10
- les déductions sur le salaire et la somme totale gagnée;
 - les montants cumulatifs.
2. Annuellement, lors de la remise du T4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

15.07 Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, son salaire auquel il a droit et tout document pertinent. De plus, sur demande du salarié, l'Employeur doit lui fournir une lettre indiquant la durée et la nature des services rendus.

15.08 Nouvelle occupation

- a) Si pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou modifie substantiellement l'occupation d'un salarié, il avise par écrit le Syndicat du salaire établi sujet au droit du Syndicat de contester ce salaire dans les trente (30) jours en se prévalant des dispositions des articles 10 et 11.
- b) Toute entente ou sentence arbitrale est rétroactive à la date d'établissement de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée.

15.09 Retenues sur le salaire

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention, la loi ou à la demande écrite du salarié.

ARTICLE 16 - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 La semaine normale de travail des salariés est comme suit:

a) Meunerie

Quarante (40) heures réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

b) Bureau

Employés masculins: quarante (40) heures réparties comme suit: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 du lundi au vendredi inclusivement.

Employés féminins: trente-cinq (35) heures réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement: de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.

c) Livraison meunerie

Quarante (40) heures réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

d) Quincaillerie

Quarante-deux heures et demie (42½).

Horaire rotatif:

Horaire No I:

- le lundi de 8h30 à 17h00;
- le mardi de 8h30 à 17h30;
- le mercredi de 8h30 à 17h30;
- le jeudi de 8h30 à 16h30 et de 17h30 à 21h00;
- le vendredi de 8h30 à 17h30.

Horaire No II:

- le lundi de 9h00 à 17h30;
- le mardi de 9h00 à 17h00;
- le mercredi de 9h00 à 17h30;
- le jeudi de 9h00 à 17h30
- le vendredi de 9h00 à 16h30 et de 17h30 à 21h00;
- le samedi de 8h30 à 12h00 (midi).

Horaire de matériaux de construction:

- du lundi au vendredi inclusive-
ment: de 8h00 à 17h30.

Horaire caissière:

- lundi et mardi de 8h30 à 17h30;
- mercredi de 8h30 à 12h00 (midi);
- jeudi et vendredi de 8h30 à 17h30;
- samedi de 8h30 à 12h00 (midi).

L'Employeur pourra modifier ces horaires pour des raisons d'absence de salariés.

e) Pompiste

Quarante-quatre (44) heures.

Horaire: du lundi au mercredi inclusivement: de 8h00 à 17h30;
jeudi et vendredi: de 8h00 à 15h45.

f) Livreurs d'huile

Quarante (40) heures réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusive-
ment: de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00.

g) Engrais chimiques

Quarante-cinq (45) heures: du 15
avril au 15 octobre;

quarante (40) heures du 16 octobre au
14 avril.

h) Toutes modifications aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties.

16.02 Pour les salariés à l'emploi de l'Employeur à la date d'entrée en vigueur de cette convention, les horaires de travail de chaque classification qui existent en date d'entrée en vigueur de cette convention ne peuvent être modifiés qu'après entente avec le Syndicat.

16.03 L'Employeur paiera au salarié qui a débuté sa journée régulière de travail un minimum de huit (8) heures, en autant que le salarié demeure disponible à effectuer du travail et à la condition que les horaires de travail ne soient pas inférieurs à ce minimum. Cet article ne s'applique pas aux engrais chimiques.

16.04 Période de repos
Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Cette période est prise vers le milieu de cette demi-journée.

16.05 Temps supplémentaire - règle générale
Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes, est considéré comme du temps supplémentaire.

16.06 Rémunération
Tout salarié qui effectue du travail à temps supplémentaire en plus ou en dehors des heures de travail quotidiennes est rémunéré de la façon suivante:

1. Les heures de travail exécutées en plus ou en dehors des heures régulières de travail quotidiennes prévues au présent article 16 sont rémunérées au salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

2. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail effectué les jours fériés payés doit être rémunéré au salaire effectif majoré de 100% en plus du paiement du jour férié payé.

16.07 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire devra être avisé autant que possible deux (2) heures à l'avance.

16.08 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert à l'opérateur ayant le plus d'ancienneté et immédiatement disponible et qui fait habituellement ce travail. Au cas de refus de ce dernier, ce sera le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui est capable de remplir l'occupation immédiate avec un rendement normal. Si les salariés refusent d'exécuter du travail en temps supplémentaire ou si le nombre n'est pas suffisant, l'Employeur peut exiger que les employés ayant le moins d'ancienneté et qui sont immédiatement qualifiés l'exécutent.

16.09 L'Employeur pourra, si nécessaire, exiger que les employés disponibles pour exécuter du travail en temps supplémentaire affichent leur nom à un endroit prévu à cette fin. Cette exigence a pour but de renseigner l'Employeur concernant les personnes disponibles pour exécuter du travail en temps supplémentaire dans les cas non prévus à l'avance. L'Employeur procédera par rotation lors des fins de semaine.

16.10 Heure de repos

Les camionneurs qui terminent leur journée régulière de travail après 18h30 et qui doivent manger à l'extérieur seront remboursés pour leur repas sans perte de temps.

ARTICLE 17 - PRIME ET ALLOCATION DE REPAS

- 17.01 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit ou d'après-midi dont la durée de la semaine normale sera la même que celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 16.01, a), b), c), d), e), f), g), h). Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit ou d'après-midi recevront une prime de trente-cinq (0.35) cents l'heure pour chaque heure travaillée; pour cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'une fête chômée tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, pourra être repris au taux régulier du salaire après entente entre les parties.
- 17.02 Le travail durant la semaine régulière de l'équipe de nuit ou d'après-midi prévue au paragraphe 17.01 doit être exécuté entre onze heures et quarante-cinq (11h45) et vingt-trois (23h00) heures et de minuit (24h00) à quatre (4h00) heures et ce du lundi au vendredi.
- 17.03 Les chauffeurs de camion qui doivent manger à l'extérieur seront remboursés d'un montant raisonnable sur présentation de reçu avec un maximum de \$6.00.
- 17.04 Les chauffeurs de camion qui doivent partir avant six heures et trente (6h30) ont droit à un montant de \$3.00 pour déjeuner.
- 17.05 Un camionneur qui doit coucher à l'extérieur sera remboursé pour les dépenses de chambre et de repas sur présentation de reçus.
- 17.06 Le pompiste a droit à une allocation de six dollars (\$6.00) par jour de travail pour son dîner.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYÉES

- 18.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- Un (1) an à deux (2) ans de service continu: deux (2) semaines - 4% du total des gains.
 - Deux (2) ans à trois (3) ans de service continu: deux (2) semaines - 5% du total des gains.
 - Trois (3) ans à cinq (5) ans de service continu: deux (2) semaines - 6% du total des gains.
 - Cinq (5) ans à huit (8) ans de service continu: trois (3) semaines - 7% du total des gains.
 - Huit (8) à dix (10) ans de service continu: trois (3) semaines - 8% du total des gains.
 - Dix (10) ans à douze (12) ans de service continu: quatre (4) semaines - 8% du total des gains.
 - Douze (12) ans à quinze (15) ans de service continu: quatre (4) semaines - 9% du total des gains.
 - Quinze (15) ans et plus de service continu: quatre (4) semaines - 10% du total des gains.
- 18.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu ont droit à 4% du total des gains et un (1) jour de vacance par mois de travail avec un maximum de dix (10) jours.
- 18.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées

qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 18.01.

18.04 La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée pour le total des gains pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article 18.

18.05 Le choix de vacances se fait par ancienneté. Il doit être fait avant le premier (1er) juin. L'employé ne peut prendre plus que deux (2) semaines consécutives de vacances. Le choix de la troisième (3e) semaine et de la quatrième (4e) semaine se fait après que tous les employés ont fixé leurs deux premières semaines.

Le nombre des salariés qui peuvent être en vacances en même temps est comme suit:

- meunerie et livraison - 2 personnes;
- quincaillerie - 2 personnes;
- libre service - 1 personne;
- engrais chimiques - 1 personne;
- bureau - 1 personne;
- livraison pétroles - 1 personne.

La troisième semaine est obligatoire et la période doit être acceptée par l'Employeur. Après entente, l'Employeur pourra permettre à plus de deux (2) personnes par groupe de travail d'être en vacances en même temps.

18.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.

18.07 Toute journée de congé chômée et payée tombant durant la période de vacances d'un salarié doit être remplacée par une journée additionnelle ajoutée à la fin de sa période de vacances ou toute autre journée choisie après entente entre les parties.

ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un (1) jour régulier de travail pour les jours de fêtes suivants:

Premier de l'An;
Lendemain du premier de l'An;
Lundi de Pâques;
Fête de la St-Jean-Baptiste;
Jour du Canada;
Fête du travail;
Jour de l'action de grâces;
Jour de Noël;
Lendemain de Noël;
Date anniversaire du salarié.

Trois (3) congés mobiles payés, au choix du salarié, sur approbation de l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance. Les congés mobiles ne sont pas cumulatifs mais payables si non utilisés à la fin de l'année. Les congés mobiles seront acquis à raison de un (1) congé mobile par quatre (4) mois de travail.

19.02 Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe 19.01 de cette convention collective de travail, un salarié doit:

- avoir complété sa période d'approbation;
- être à son travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé, à moins qu'il soit absent pour une des raisons suivantes:
 - a) congés autorisés;
 - b) maladie ou accident dont le premier jour d'absence se situe à moins de trois (3) mois du congé;
 - c) mise à pied survenue pas plus de quinze (15) jours ouvrables précédant le congé.

- 19.03 Si un jour de fête chômée et payée tombe un samedi ou un dimanche, l'Employeur pourra permettre un congé le vendredi précédent ou le lundi suivant, sinon l'Employeur paiera pour le vendredi précédent ou le lundi suivant, des heures travaillées au taux régulier majoré de 100% en plus de la rémunération normale de la fête.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Congés de décès

Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé sans perte de salaire lors du décès de son conjoint ou de son enfant; à trois (3) jours de congé sans perte de salaire lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père, de sa belle-mère et de ses grands-parents.

Seuls les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles seront payables à l'exception du conjoint ou de son enfant.

- 20.02 Les salariés ayant complété leur période d'essai pour le compte de l'Employeur auront droit à cinq (5) jours de maladie à salaire régulier au cours de chacune des années de la présente convention. Ces jours de congé de maladie ne sont pas cumulatifs. Cependant, si le ou les salariés ne les utilisent pas, l'Employeur paiera cesdits jours ou la différence au début de l'année suivante, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.

Au départ d'un salarié, soit volontaire ou autre, l'Employeur doit lui payer au prorata de ce qu'il a encaissé au cours de l'année.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE

- 21.01 Le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur demeure le même pour la durée de la convention.
- 21.02 La contribution hebdomadaire de l'Employeur est de 50% de la prime totale.
- 21.03 L'assurance-groupe est obligatoire pour tout salarié ayant complété sa période de probation.

ARTICLE 22 - ACCIDENT

- 22.01 Tout salarié subissant une blessure légère, soit: égratignures, coupures, etc. doit se présenter pour pansements immédiats au préposé aux premiers soins. L'Employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.
- 22.02 a) Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au préposé aux premiers soins ou au contremaître par le blessé, s'il le peut, ou par tout témoin; ledit préposé fait le rapport nécessaire à la Commission de la santé et de la sécurité du Québec. Ce rapport doit être signé par l'employé.
- b) Le préposé aux premiers soins a à sa disposition une trousse de premiers soins fournie par l'Employeur.
- 22.03 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé au taux de base pour tout le temps perdu au cours de cette journée de travail. Il doit retourner à l'usine si son état le lui permet.

ARTICLE 23 - SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 23.01 Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toute autre mesure qu'il juge appropriés pour

assurer la sécurité et l'hygiène des salariés.

23.02 Le Syndicat coopère avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et en éduquant les salariés sur les questions d'hygiène et de propreté.

Le Syndicat coopère aussi avec l'Employeur de façon à ce que les salariés se conforment aux règlements prévus au paragraphe 23.01.

23.03 L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux et comporte un danger pour sa sécurité ou sa santé.

23.04 Le comité de sécurité est formé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur. Ce comité doit siéger au moins une (1) fois par deux (2) mois sur les heures de travail. Dans les cas urgents, le comité siégera sur demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 24 - SOUS-CONTRACTEUR

24.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou le congédiement de salariés à l'emploi de la société au moment de la ratification de la convention collective. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de force majeure. (Ex.: bris d'équipement).

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

25.01 Les avantages, droits ou privilèges de nature collective existant avant la signature de la convention qui ne sont pas modifiés par cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 26 - AUTRES CONDITIONS

26.01 L'Employeur fournit un costume d'hiver et d'été aux salariés de la meunerie, de la livraison de pétroles et de la livraison de la quincaillerie, qui comprend: casquette, pantalon, deux (2) chemises, veston, ce costume sera renouvelé au besoin.

L'Employé défraie 1/3 des coûts. Cette clause s'applique lorsque l'employé a complété sa période d'essai et que, selon l'Employeur, il est permanent.

26.02 a) Le chauffeur dont le camion usagé est remplacé par un camion neuf obtient le nouveau camion.

b) Lors de l'addition d'un nouveau camion qui n'a pas pour effet de remplacer un camion déjà en service, les chauffeurs de camion auront la préférence par ordre d'ancienneté pour l'obtention de ce camion neuf.

26.03 L'Employeur n'est pas tenu d'avoir à son service plus qu'un salarié à titre de pompiste faisant partie de l'unité syndicale.

ARTICLE 27 - SALAIRES

27.01 Nonobstant les taux horaires de chaque classification (annexe "A"), tous les salariés à l'emploi de l'Employeur au moment de l'entrée en vigueur de cette convention recevront des augmentations comme suit:

15 décembre 1983 - \$0.55 l'heure;
15 décembre 1984 - \$0.55 l'heure, sauf pour les taux à l'embauche.

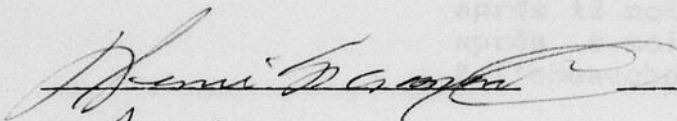
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

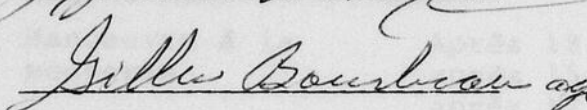
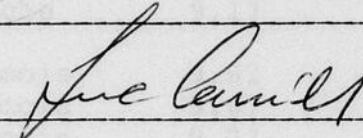
28.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 15 décembre 1983 jusqu'au 14 décembre 1985.

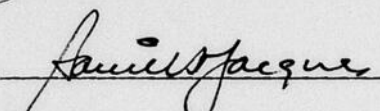
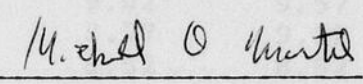
EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail ce 21e jour du mois de décembre 1983.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE
DES BOIS-FRANCS

SYNDICAT DES SALARIÉS
DE LA COOP DES
BOIS-FRANCS (SECTION
WARWICK) C.S.D.



ANNEXE "A"

<u>FONCTIONS</u>		<u>15-12-83</u>	<u>15-12-84</u>
Camionneurs	Après 18 mois	10.80	11.35
	après 15 mois	10.54	11.09
	après 12 mois	9.89	10.44
	après 6 mois	8.84 9.64	10.19
	à l'embauche	9.39	9.39
Aide camionneurs	Après 18 mois	10.29	10.84
	après 15 mois	10.04	10.59
	après 12 mois	9.39	9.94
	après 6 mois	9.14	9.69
	à l'embauche	8.89	8.89
Préposés au mélangeur	Après 18 mois	10.57	11.12
	après 15 mois	10.32	10.87
	après 12 mois	9.67	10.22
	après 6 mois	9.42	9.97
	à l'embauche	9.17	9.17
Manoeuvre à la meunerie	Après 18 mois	9.92	10.47
	après 15 mois	9.67	10.22
	après 12 mois	9.02	9.57
	après 6 mois	8.77	9.32
	à l'embauche	8.52	8.52
Manoeuvre engrais chimiques	Après 18 mois	9.45	10.00
	après 15 mois	8.95	9.50
	après 12 mois	8.45	9.00
	après 6 mois	7.95	8.50
	à l'embauche	7.45	7.45
Caissiers	Après 2 ans	7.25	7.80
	après 1 an	6.95	7.50
	après 6 mois	6.65	7.20
	après 3 mois	6.15	6.70
	à l'embauche	5.95	5.95
Temps partiel et temporaire		Salaire minimum	
Pompiste	Après 4 ans	7.70	8.25
	après 3 ans	7.35	7.90
	après 2 ans	7.05	7.60
	après 1 an	6.35	6.90
	à l'embauche	5.95	5.95
Temps partiel et temporaire		Salaire minimum	

<u>FONCTIONS</u>		<u>15-12-83</u>	<u>15-12-84</u>
Livreurs d'huile	Après 18 mois	10.55	11.10
	après 15 mois	10.15	10.70
	après 12 mois	9.40	9.95
	après 6 mois	9.15	9.70
	à l'embauche	8.90	8.90
Bureau	Après 2 ans	10.10	10.65
	après 1 an	9.00	9.55
	après 6 mois	7.70	8.25
	après 3 mois	7.20	7.75
	à l'embauche	6.95	6.95
Quincaillerie	Après 2 ans	9.96	10.51
Entrepôt	après 1 an	8.75	9.30
Livreur	après 6 mois	7.30	7.85
	après 3 mois	6.90	7.45
	à l'embauche	6.65	6.65
Temps partiel et temporaire		Salaire minimum	

DÉPÔT 38505

Dépôt N°: 8 3 0 4 2 4 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 9106-02
Date	Signature 83-04-13	Réception 83-04-20	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs en Produits Agricoles de la Région de Victoriaville (CSD)	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole des Bois-Francs (Section Warwick) Rue Saint-Louis Warwick (Arthabaska), Qc

Unité de négociation

OBJET: Taux de salaire pour la période du 15 décembre 1982 au 14 décembre 1983.

Région	04-01	Activité	1051-5	Affiliation	9
--------	-------	----------	--------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
6, ave de l'Ermitage
Victoriaville, Qc
G6P 1J5
Att: M. Roland Tourigny

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Dombros</i>	Date 83-04-21

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

intervenue

'83 AVR 28 14 11

ENTRE

SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE DES BOIS-FRANCS
(section Warwick), ayant son bureau prin-
cipal à Victoriaville, Comté d'Arthabaska,
Province de Québec

ET

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS EN
PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION DE
VICTORIAVILLE (C.S.D.), ayant son
siège social au 6, avenue de l'Ermitage,
Victoriaville, Province de Québec

TAUX DE SALAIRE POUR LA PERIODE DU 15 DECEMBRE 1982 AU 14 DECEMBRE 1983

CONSIDERANT la convention collective intervenue entre les
parties aux présentes et qui a été signée le 16 décembre
1981;

CONSIDERANT les dispositions de l'article 27.04 de ladite
convention collective qui stipule que:

"27.04 Pour la deuxième (2ième) année de la
convention (du 15 décembre 1982 au
14 décembre 1983), il est convenu que
les salaires à être payés et l'indexa-
tion sont sujets à négociation avec tous
les droits prévus au Code du travail".

CONSIDERANT les séances de négociation tenues entre les
parties les 26 janvier 1983, 21 février 1983 et 22 mars 1983;

Les parties ont convenu des dispositions suivantes quant aux
taux de salaire à être payés aux salariés:

- 1.- Les salariés reçoivent, à compter du 15 décembre 1982,
une augmentation de \$0.25 l'heure;
- 2.- Les salaires à être payés à compter de cette date sont
ceux apparaissant à l'annexe ci-jointe;
- 3.- La clause d'indexation est retirée de la convention col-
lective;
- 4.- Le présent mémoire et l'annexe ci-joint font partie inté-
grante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties par l'entremise de leurs représentants
autorisés, ont signé le présent mémoire, ce 13^e jour du
mois de AVRIL 1983.

SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE
DES BOIS FRANCS (section Warwick)

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS EN
PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION DE
VICTORIAVILLE (C.S.D.)

Manuel P. Theriault
Raymond Béliveau Des
Gilles Bouchard ag.
Daniel Jacques

J. Jean Morin
Michel O. Guatto

ANNEXE AU MEMOIRE D'ENTENTE

<u>FONCTIONS</u>		<u>15/12/82</u>
<u>Camionneurs</u>	après 18 mois	10.25
	après 15 mois	9.99
	après 12 mois	9.34
	après 6 mois	9.09
	à l'embauche	8.84
<u>Aides camionneurs</u>	après 18 mois	9.74
	après 15 mois	9.49
	après 12 mois	8.84
	après 6 mois	8.59
	à l'embauche	8.34
<u>Préposés au mélangeur</u>	après 18 mois	10.02
	après 15 mois	9.77
	après 12 mois	9.12
	après 6 mois	8.87
	à l'embauche	8.62
<u>Manoeuvre à la meunerie</u>	après 18 mois	9.37
	après 15 mois	9.12
	après 12 mois	8.47
	après 6 mois	8.22
	à l'embauche	7.97
<u>Manoeuvre engrais chimiques</u>	après 18 mois	8.90
	après 15 mois	8.40
	après 12 mois	7.90
	après 6 mois	7.40
	à l'embauche	6.90
<u>Caissiers</u>	après 2 ans	6.70
	après 1 an	6.40
	après 6 mois	6.10
	après 3 mois	5.60
	à l'embauche	5.40
Temps partiel et temporaire		salaire minimum
<u>Pompiste</u>	après 4 ans	7.15
	après 3 ans	6.80
	après 2 ans	6.50
	après 1 an	5.80
	à l'embauche	5.40
Temps partiel et temporaire		salaire minimum
<u>Livreurs d'huile</u>	après 18 mois	10.00
	après 15 mois	9.60
	après 12 mois	8.85
	après 6 mois	8.60
	à l'embauche	8.35
<u>Bureau</u>	après 2 ans	9.55
	après 1 an	8.45
	après 6 mois	7.15
	après 3 mois	6.65
	à l'embauche	6.40
<u>Quincaillerie</u>	après 2 ans	9.41
<u>Entrepôt</u>	après 1 an	8.20
<u>Livreur</u>	après 6 mois	6.75
	après 3 mois	6.35
	à l'embauche	6.10
Temps partiel et temporaire		salaire minimum