

NOM

NO

02649-2

C.A.E. 1051 NO.CONV. 26492  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 12  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 27570 40  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q23337002  
DATE ENR.850123

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

02649-2

Objet	<input checked="" 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	Q 23337-02
Date	Signature: 84-04-27	Réception: 84-05-17	Durée: Du 84-04-27 Au 85-07-15
Nombre de salariés régis par la convention collective			12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines</b> 3750, Crémazie Est Montréal, Qc H2A 1B6 Att: M. Michel Perras	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société Coopérative Agricole des Appalaches</b> 156, rue Grenier Laurierville, Qc G0S 1P0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-01 Activité: 6327-08 Affiliation: FTQ (7)

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

Dossiers antérieurs:  
 Société Coopérative agricole de Laurierville @ 21201-02  
 " " " " " " @ 21201-01  
 convention se terminait en juillet 1983 dans Dossiers @ 21201-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thierry Demers</i>	Date: 84-11-06

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

MINISTRE DU TRAVAIL  
QUÉBEC

1984 MAI 17 11 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES APPALACHES  
Établissement 156, rue Grenier, Laurierville  
Laurierville, Cté Mégantic, Québec  
GOS 1P0

ET :

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTERS-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES,  
Section locale 29 (FTQ - CTC)  
490, rue Lavoie, 1er étage  
Ville Vanier, Québec G1M 1B5

\* \* \* \* \*

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION DES TERMES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
4	RÉGIME SYNDICAL	2
5	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGICIATION	3
6	CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE	5
7	DROITS DE LA DIRECTION	6
8	MESURES DISCIPLINAIRES	6
9	PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE	7
10	ANCIENNETÉ	9
11	CLASSIFICATION	11
12	SALAIRES	11
13	PRÉSENTATION AU TRAVAIL	11
14	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11
15	JOURS DE FÊTE	13
16	VACANCES	14
17	PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT, POSTE VACANT	15
18	SÉCURITÉ ET SANTÉ	16
19	AVIS	16
20	ASSURANCES - INDEMNITÉ - CAISSE DE RETRAITE	17
21	CONGÉS SPÉCIAUX	17
22	CONGÉS MALADIE	18
23	DURÉE DE LA CONVENTION ANNEXE "A" - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES LETTRE D'ENTENTE	18

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES

- 2.01 a) Salarié régulier  
pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- b) Salarié à l'essai  
pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.
- c) Grief  
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- d) Représentant syndical  
Sédigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par le Syndicat.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité Nationale des Charpentiers-menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'usines, section locale 29 comme le seul agent négociateur des salariés au sens du Code du travail

tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province de Québec, le 30 juin 1983.

- 3.02 Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés.

**ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention, est membre en règle du Syndicat, devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat, à l'expiration d'une période de vingt (20) jours, demeurer membre en règle du Syndicat jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 Sur réception d'une autorisation écrite dûment signée par tout salarié, l'Employeur convient de déduire des gages de tel salarié la cotisation hebdomadaire payable au Syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du Syndicat.
- 4.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction par chèque payable à La Fraternité Nationale des Charpentiers-menuisiers, Forestiers et

Travailleurs d'usines, section locale 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite et le montant déduit à l'égard de chaque salarié.

4.06 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou expulsé du Syndicat, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié est embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié participe, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

4.07 Nonobstant toute disposition contraire ou inconciliable, tout salarié membre en règle du Syndicat peut se retirer du Syndicat et cesser d'en être membre entre le quatre-ving-dixième (90e) jour et le soixante (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

**ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION**

5.01 Le Syndicat a le droit d'être représenté par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance et la fonction sont stipulés ci-dessous. Cependant, pour la durée de la présente convention, le nombre de délégués sera de deux (2).

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sera(ont) nommé(s) parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur.

b) Reconnaissance

Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du ou des délégué(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de son représentant syndical.

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, lui aussi, cette liste à jour.

- c) Les délégués syndicaux sont dûment autorisés à voir à l'application, à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions relevant des dispositions de la présente convention collective, à cet effet, le ou les délégué(s) peut(peuvent), sans perte de salaire durant ses (leurs) heures normales de travail, s'acquitter de leurs responsabilités syndicales relatives à l'application des présentes, mais après avoir obtenu la permission de leur(s) supérieur(s) immédiat(s), permission qui ne peut lui (leur) être refusée de façon arbitraire; si tel est le cas, le(s) délégué(s) peut(euvent) recourir à la procédure des griefs. Cette permission peut être retardée, le temps de pourvoir à son(leur) remplacement.

5.02

Comité de négociation

- a) Le Syndicat peut nommer un ou des salariés(s) parmi les salariés réguliers de l'Employeur pour participer aux négociations. Cependant, pour les fins de la présente convention, le nombre de salariés participant aux négociations sera de deux (2) à moins que l'Employeur n'acquière de nouvelles activités.

- b) Le ou les salarié(s) concerné(s) est (sont) rémunéré(s) selon l'horaire de travail normal seulement jusqu'à un maximum de quatre (4) jours au total, à la condition qu'il y participe physiquement.
- c) Le ou les salarié(s) qui participe(nt) aux négociations durant la totalité ou une partie de ses(leurs) vacances annuelles peut(vent) reprendre cesdites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur ou demander d'être payé(s), après entente.
- d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat de s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.

5.03

Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical du Syndicat afin de discuter de tout problème relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- b) Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de la coopérative pour affaires syndicales relatives à l'application de la convention collective, après en avoir avisé l'Employeur.

ARTICLE 6 - CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

6.01

À la demande du représentant syndical, l'Employeur accorde un congé sans solde aux salariés désignés par le représentant syndical si les opérations le permettent, pour assister à un congrès, à une session d'étude. Ce congé ne peut excéder quatre (4) jours ouvrables par année de convention.

6.02

La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue.

Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du ou des salarié(s).

- 6.03 Lorsque le congé sans solde prend fin, le salarié reprend son emploi sans perte d'ancienneté.
- 6.04 Le syndicat aura le droit d'afficher sur un tableau prévu à cette fin, des avis d'assemblée et des communiqués aux membres ayant rapport au Syndicat.

**ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION**

- 7.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité d'administrer et de diriger son entreprise et d'en contrôler les opérations à condition que l'exercice de tels droits n'enfreigne pas une ou des dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 8.01
- a) Toute mesure disciplinaire (celle-ci étant définie comme une réprimande écrite, une suspension, un congédiement ou un renvoi) peut être soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage, s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
  - b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au(x) délégué(s).
  - c) Dans l'administration des mesures disciplinaires, l'Employeur ne tiendra pas compte des infractions passées, après une période de six (6) mois de la date de l'infraction. Toute mesure disciplinaire sur laquelle le salarié aura gain de cause sera considérée retirée de son dossier.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 9.01 Il est du désir mutuel des parties de voir à ce que tous les griefs et les plaintes soient solutionnés aussi rapidement que possible. Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou un délégué syndical seul ou le représentant syndical peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.
- 9.02 Première étape
- Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.
- Le supérieur immédiat aura cinq (5) jours ouvrables depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.
- 9.03 Deuxième étape
- Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au gérant général par le représentant syndical dans les dix (10) jours suivants.
- Si besoin est, le représentant syndical et le gérant général conviennent de se rencontrer à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours afin de discuter et de tenter de régler le grief.
- Le gérant général aura alors cinq (5) jours ouvrables pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical.
- 9.04 Lorsque le représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2e) étape et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le gérant général doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05

Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le gérant général ne rend pas sa décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'échéance des délais prévus audit paragraphe 9.04, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante.

- a) La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivant la demande d'arbitrage. À défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours suivants, faire une demande au Ministère du travail d'en nommer un d'office.
- b) Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- d) L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut ré-

clamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.

- f) à toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.
- g) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour:
  - i) maintenir la décision de l'Employeur;
  - ii) annuler ou réduire la période de suspension ou modifier le congédiement en une suspension;
  - iii) réinstaller le salarié avec tous ses droits et lui rembourser le salaire, avec le taux d'intérêt légal fixé par l'arbitre, dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins ce qu'il a pu gagner ailleurs ou recevoir d'ailleurs.
- h) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- i) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis; le récipissé du bureau de poste sert d'accusé de réception.

#### **ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ**

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu calculée en années, mois et jours de travail pour l'Employeur depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura travaillé pendant trente-cinq

(35) jours ouvrables consécutifs dans l'un de ses départements. Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.

Pendant sa période de probation, le salarié pourra être congédié, déplacé ou mis à pied sans pouvoir se prévaloir de la procédure de griefs prévue à cette convention.

10.03 Les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention. L'Employeur révisera la liste d'ancienneté à chaque année et une copie de cette liste ainsi révisée sera fournie par l'Employeur au Syndicat.

10.04 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il est congédié pour cause;
2. s'il quitte volontairement son emploi;
3. s'il s'absente plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement;
4. s'il est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs; au cours de cette période de douze (12) mois, le salarié conserve l'ancienneté acquise au moment de sa mise à pied;
5. s'il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un rappel par l'Employeur par lettre recommandée, à moins d'une raison valable;
6. s'il est absent pour maladie ou accident pour une période de plus de dix-huit (18) mois; au cours de cette période de dix-huit (18) mois, le salarié conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son absence;
7. dans le cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pendant douze (12) mois; cette période terminée, le salarié cessera d'accumu-

ler son ancienneté mais ne la perdra pas.

- 10.05 Un salarié conserve son ancienneté pour une période de douze (12) mois s'il est à l'emploi du Syndicat.

**ARTICLE 11 - CLASSIFICATION**

- 11.01 La classification des tâches pour la durée de la présente convention collective est celle apparaissant à l'annexe "A" et fait partie de la convention.

**ARTICLE 12 - SALAIRES**

- 12.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie de la convention.
- 12.02 Tout salarié recevant au moment de la signature de la présente convention, un salaire supérieur à celui de sa classification telle que déterminée à l'annexe "A", conservera son taux de salaire et ce, jusqu'à ce que son taux de salaire et celui de sa classification au moment de la signature de la présente convention soient identiques.
- 12.03 Si l'Employeur accorde une augmentation individuelle et particulière à un salarié entre les dates fixées prévues pour l'augmentation horaire à tous les salariés, ce dernier aura droit quand même à cette augmentation générale.

**ARTICLE 13 - PRÉSENTATION AU TRAVAIL**

- 13.01 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 trois heures et demie (3½) à son taux régulier de salaire.

**ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

- 14.01 La semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures pour la durée de la convention.

Magasin

Les heures de travail seront réparties entre 08h30 et 17h30 le lundi, mardi et mercredi;

entre 08h30 et 20h00 le jeudi;

entre 08h30 et 18h00 le vendredi;

entre 08h30 et 12h00 le samedi.

L'Employeur pourra modifier les heures de fermeture au magasin le jeudi et/ou vendredi soir et ce, si le volume des ventes le nécessite; dans un tel cas, l'Employeur en informera le Syndicat dix (10) jours ouvrables à l'avance.

Sauf dans les cas de remplacement pour vacances, maladie ou accident, il est entendu entre les parties qu'un salarié ne doit pas travailler plus d'un soir par semaine.

- 14.02 Une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, sera accordée vers le milieu de chaque demi-journée de travail des salariés.
- 14.03 Les salariés auront droit à une période d'arrêt d'une (1) heure pour le repas du midi ou du soir.
- 14.04 Tout travail effectué après les heures de journée normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 14.05 Tout travail effectué en dehors de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 14.06 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 14.07 Le temps supplémentaire est distribué par l'Employeur sur une base volontaire. 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.

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.

**ARTICLE 15 - JOURS DE FÊTE**

- 15.01 Tous les salariés auront droit aux jours de congé chômé et payé suivants:
1. Le jour de l'An;
  2. le lendemain du jour de l'An;
  3. le lundi de Pâques;
  4. la fête de la Reine;
  5. la Saint-Jean-Baptiste;
  6. la Confédération;
  7. la fête du travail;
  8. l'action de grâces;
  9. le jour de Noël;
  10. le lendemain de Noël;
  11. deux (2) congés mobiles.
- 15.02 Sauf pour Noël et le jour de l'An, si un jour de fête chômée et payée tombe au milieu de la semaine, il peut être reporté au lundi suivant, après entente entre les parties.
- 15.03 Si un salarié est appelé à travailler un de ces jours de fête, il sera rémunéré au taux de temps et demi plus son jour de fête.
- 15.04 Si un jour de fête chômée et payée tombe dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra lors une journée additionnelle de vacances ou prendra ce jour de congé à une autre date, après entente avec l'Employeur.
- 15.05 Pour pouvoir bénéficier des jours de fête chômée et payée, le salarié doit être présent la journée ouvrable qui précède le jour de fête et la journée ouvrable qui suit le jour de fête. Toutefois, un sala-

rié ne perdra pas son jour de fête si n'étant pas présent le jour ouvrable en question, il a averti son Employeur au début de la journée, à moins de circonstances incontrôlables ou si encore, il peut attester son absence par un certificat médical. Il est bien entendu qu'une absence pour maladie prolongée au moment de la fête ou l'accident de travail n'a rien à faire avec les jours ouvrables précédents et suivants.

- 15.06 Si ces congés chômés et payés ont comme conséquence de fermer les portes de l'Employeur plus de trois (3) jours consécutifs, les parties s'entendront pour déplacer une de ces journées à une autre date.

**ARTICLE 16 - VACANCES**

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante selon la base suivante.

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un (1) an de service	Un jour de congé par mois de service, maximum (10) jours	4%
Un (1) à quatre (4) ans de service	Deux (2) semaines	4%
Cinq (5) à dix (10) ans de service	Trois (3) semaines	6%
Onze (11) à quatorze ans de service	Trois (3) semaines	7%
Quinze (15) à vingt-cinq (25) ans de service	Quatre (4) semaines	8%
Vingt-six (26) ans et plus	Cinq (5) semaines	10%

- 16.02 Les salariés qui terminent leur emploi avec l'Employeur recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de la convention.
- 16.03 Les deux (2) premières semaines de vacances seront prises entre le 1er mai et le 1er octobre de chaque année et les autres semaines, après entente entre les parties.
- 16.04 Les vacances sont accordées en tenant compte du droit exprimé par les salariés et des opérations de l'entreprise. Les salariés ayant le plus d'ancienneté ont la priorité dans le choix des périodes de vacances.

**ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT, POSTE VACANT**

- 17.01 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert, ou qu'un poste devient vacant, l'ancienneté prévaut en autant que le salarié a les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche.
- 17.02 a) Le poste offert est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de cinq (5) jours ouvrables, les salariés intéressés devant signer l'avis. Le nom du candidat choisi est transmis au Syndicat dans les jours suivant la fin de la période d'affichage.
- b) Dans les cas d'affichage de poste, l'Employeur avisera le(s) salarié(s) absent(s) pour une raison reconnue à la convention, à moins de circonstances incontrôlables et celui-ci devra donner sa réponse avant la fin de la période d'affichage.
- 17.03 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de transfert ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une fonction à une autre bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours. Suite à cette période d'essai, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction avec l'accord de l'Employeur ou demander que

l'Employeur le retourne à son ancienne fonction, toujours sans perte d'ancienneté.

**ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ**

- 18.01 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur pour la prévention des accidents et des incendies et pour promouvoir toutes les mesures nécessaires ou utiles pour assurer la santé des salariés.
- 18.02 Un comité de sécurité peut être formé, composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur. La fonction de ce comité sera de voir si les mesures de sécurité sont respectées et faire les recommandations appropriées.
- 18.03 Ce comité se réunira à la demande d'une partie. Il aura accès au dossier de chaque accidenté ou blessé et devra faire rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 18.04 Tout salarié qui est blessé lors d'un accident de travail ou qui est hospitalisé pour le reste de la journée ou renvoyé chez lui par le médecin ou l'Employeur recevra la rémunération pour sa journée complète de travail pour le jour de l'accident.
- 18.05 Une salle de repos est aménagée à l'intention des salariés.

**ARTICLE 19 - AVIS**

- 19.01 Tout avis d'une partie à l'autre sera envoyé par courrier recommandé et adressé comme suit:

À l'Employeur:

Société Coopérative Agricole des  
Appalaches  
Établissement de Laurierville  
156, rue Grenier  
Laurierville, Cté Mégantic (Québec)  
G0S 1P0

Au Syndicat:

La Fraternité nationale des Charpentiers-  
menuisiers, Forestiers et Travailleurs  
d'usines, section locale 29  
490, rue Lavoie, 1er étage  
Ville Vanier, (Québec)  
G1M 1B5

ARTICLE 20 - ASSURANCES - INDEMNITÉS - CAISSE DE RE-  
TRAITE

- 20.01 L'Employeur maintiendra un régime d'assurance pour la durée de la convention avec les couvertures suivantes:
- a) Assurance sur la vie (naturel/accidentel);
  - b) assurance-salaire courte durée;
  - c) assurance-santé;
  - d) soins oculaires et chiropratie.
- 20.02 Sont admissibles, les personnes à charge et l'adhérent ayant complété trois (3) mois de service continu et au travail lors de la mise en vigueur du présent régime et qui font un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine.
- Un conjoint n'a pas droit à la garantie de protection familiale s'il est déjà assuré à titre d'employé.
- 20.03 Les coûts de ce régime sont defrayés à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.

ARTICLE 21 - CONGÉS SPÉCIAUX

- 21.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation a droit aux congés chômés et payés de décès suivants:
- 1. À l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, à cinq (5) jours chômés et payés consécutifs;
  - 2. à l'occasion du décès de son père, de sa mère, à quatre (4) jours chômés et payés consécutifs;

3. à l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, à trois (3) jours chômés et payés consécutifs;
4. à l'occasion du décès du beau-frère, d'une belle-soeur, de son gendre, de sa bru, d'un beau-père, d'une belle-mère, à deux (2) jours chômés et payés consécutifs.

**ARTICLE 22 - CONGÉS MALADIE**

- 22.01 Chaque salarié bénéficie d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé maladie par mois de service, jusqu'à un maximum de six (6) jours par année. Au 1er janvier de chaque année, chaque salarié comptant une année de service et plus se verra créditer six (6) jours de congé maladie pouvant être utilisés en cas de maladie pendant l'année en cours. Ces jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année. Toutefois, ces congés seront payés au salarié à la fin de chaque année pour celui qui ne les aura pas utilisés pendant l'année.
- 22.02 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur recevra une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de congé maladie par mois qu'il a accumulé.
- 22.03 Le salarié à temps partiel a droit comme congé de maladie, à la fraction correspondant au nombre d'heures qu'il travaille par semaine de façon régulière.

**ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION**

- 23.01 La présente convention entrera en vigueur lors de la signature et le demeurera jusqu'au 13 juillet 1985 inclusivement.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou jusqu'au moment où les parties se prévalent du droit de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27 jour  
du mois de avril 1984.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE  
AGRICOLE DES APPALACHES  
Établissement Laurierville

FRATERNITÉ NATIONALE DES  
CHARPENTERS-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAIL-  
LEURS D'USINES,  
Section locale 29 (FTQ -  
(CTC)

Benoit Tardif prés  
Jean Calin  
Siens députain  
Mario Leclerc

Marcel Martel  
apron mannanjan  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

TAUX D'EMBAUCHAGE:

À l'embauchage: salaire minimum.

Après neuf (9) semaines de travail: salaire minimum majoré de \$0.10 l'heure.

Après dix-huit (18) semaines de travail: salaire minimum majoré de \$0.20 l'heure.

Après vingt-six (26) semaines de travail: taux de la classification.

<u>DÉPARTEMENTS</u>	<u>1er lundi</u> <u>suyant la</u> <u>signature</u>	<u>09 07 84</u>
---------------------	--	-----------------

Magasin

1er boucher	\$8.65	9.10
2e boucher	8.42	8.87
Fruitier	8.32	8.77
Commis quincaillerie I	8.32	8.77
Commis quincaillerie II	7.96	8.41
Commis épicerie	8.32	8.77
1ère caissière	7.67	8.12
2e caissière	7.31	7.76

Aide général - taux du salaire minimum majoré de \$0.20 l'heure.

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié sur la liste de paie à la date de la signature de la présente convention recevra une rétroactivité de \$0.40 pour chaque heure travaillée entre le 11 juillet 1983 et la date d'ajustement de son taux horaire.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES APPALACHES  
(Établissement de Laurierville)

ET:

FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES  
Section locale 29 (FTQ - CTC)

Il est convenu entre les parties qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, M. Sylvain Mercier sera augmenté de \$0.40 l'heure et de \$0.45 l'heure le 09-07-84. S'il quitte son poste, la personne qui le remplacera sera rémunérée selon les provisions de la convention collective à la classification "aide-général".

Il est également convenu entre les parties que Michel Martel sera rémunéré au taux de \$5.00 l'heure pour la durée de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 27 jour  
du mois de août 1984.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE  
AGRICOLE DES APPALACHES  
Établissement Laurierville

FRATERNITÉ NATIONALE DES  
CHARPENTIER-S-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAIL-  
LEURS D'USINES,  
Section locale 29 (FTQ -  
(CTC)

Benoit Fardif prés  
Jean Lalain  
Siem Lepoutain  
Mois Leclerc

Michel Martel  
Yvon Manningham  
Michel Bernier  
\_\_\_\_\_

