

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 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-12897-03
Date	Signature 80-02-21	Reception 80-04-16	Durée	Du 80-02-21	Au 82-01-22	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Construction and Supply Drivers and Allied Workers, Teamsters, local 903. Att: M. Gérard Forget. 5050 rue de Sorel, suite 22, Montréal, P.Q. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Ferme Ramsay Inc. 4571 rue Principale, St-Félix de Valois, P. Qué. JOK 2M0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau.

Region	06-08	Activité	0110 (1)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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
<i>Roger Tremblay</i>	80-04-28

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

003 (019)

COPIE 4

le règlement de différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre, de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés, et de pourvoir au fonctionnement de la ferme et du couvoir de la Compagnie par des méthodes qui serviront les intérêts des producteurs et des consommateurs aussi bien que ceux de la Compagnie et de ses employés. Considérant que le maintien de bonnes normes de salaires et de conditions de travail dépend du fonctionnement sain et efficace de l'entreprise, l'Union convient de coopérer avec la Compagnie en tout temps:

Rob 08  
0/110 (1)

12897-03 045-14-6  
40

CONVENTION INTERVENUE

PAR MESSAGEUR

COPIE CERTIFIEE  
Pauline Salvoix  
secrétaire - Trémouctou

ENTRE

La Ferme Ramsay Inc., ci-après appelée "la Compagnie"

ET

Construction and Supply Drivers, and Allied Workers, Teamsters Local Union No. 903, affiliée à l'International Brotherhood of Teamsters, chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, ci-après appelée "l'Union".

PREAMBULE

Reconnaissant que le bien-être de la Compagnie et celui de ses employés dépendent du bien-être de l'entreprise dans son ensemble, et reconnaissant de plus que des relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre les employeurs et les employés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de ce bien-être, les parties conviennent mutuellement de la Convention qui suit:

ARTICLE 1.00

BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette Convention est de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de définir plus clairement les heures de travail, les salaires et conditions d'emploi, de prévoir une méthode amicale pour le règlement de différends ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre, de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés, et de pourvoir au fonctionnement de la ferme et du couvoir de la Compagnie par des méthodes qui serviront les intérêts des producteurs et des consommateurs aussi bien que ceux de la Compagnie et de ses employés. Considérant que le maintien de bonnes normes de salaires et de conditions de travail dépend du fonctionnement sain et efficace de l'entreprise, l'Union convient de coopérer avec la Compagnie en tout temps:

ARTICLE 1.00

BUT DE LA CONVENTION (Suite)

- a) pour maintenir et améliorer la qualité des produits;
- b) pour aider à tenir les établissements de la Compagnie propres et soignés;
- c) pour préserver et protéger la machinerie et l'outillage;
- d) pour éviter le gaspillage des produits, du matériel et du temps.

Il est reconnu par cette Convention qu'il est de la responsabilité de la Compagnie et de ses employés de coopérer pleinement, individuellement et collectivement à la promotion des conditions ci-haut mentionnées.

ARTICLE 2.00

RECONNAISSANCE

La Compagnie reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés tels que définis à l'article 3, pour ses établissements situés au 2e Rang Ramsay, St-Félix de Valois, Cité Joliette, P.Q.

Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie ne négociera collectivement avec aucune autre organisation ouvrière, concernant ses employés.

ARTICLE 3.00

EMPLOYES

- 3.01 Le terme "employés" tel qu'utilisé dans cette Convention sera considéré comme incluant tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau.
- 3.02 Les employés à temps partiel, c'est-à-dire les employés travaillant 24 heures ou moins par semaine et tous les employés temporaires, c'est-à-dire ceux qui sont employés pour moins d'une semaine sont admissibles à être membres de l'Union, mais n'ont pas droit aux dispositions des articles 8 à 14 inclusivement de cette Convention, sauf que:

ARTICLE 3.00

EMPLOYES (Suite)

3.02

- a) les employés à temps partiel qui ont plus de trois (3) mois de service auront droit à la paye de congé statutaire basée sur le nombre d'heures travaillées ordinairement lorsque la journée d'observance générale du congé statutaire coïncide avec l'une des journées régulièrement travaillées pour les employés, à condition qu'ils se présentent au travail lors de leur jour cédulé de travail qui précède et qui suit la fête.

Les employés à temps partiel réguliers du couvoir auront droit en plus des dispositions ci-dessus mentionnées à la rémunération au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées lors de toute journée d'observance générale d'un congé statutaire;

- b) les employés à temps partiel auront droit aux dispositions des sections 8.01, 8.02 et 8.03 de cette Convention;
- c) les employés à temps partiel auront droit à des vacances annuelles sur la base suivante:
- i) s'il a moins de cinq (5) ans de service: 4% du salaire gagné prévu à 12.02a;
  - ii) s'il a cinq (5) ans de service et moins de douze (12) ans: 6% du salaire gagné prévu à 12.02b;
  - iii) s'il a douze (12) ans de service et plus: 8% du salaire gagné prévu à 12.02c;
- d) les employés qui travaillent 24 heures ou plus par semaine acquièrent leur permanence s'ils travaillent ainsi et ce, de façon continue durant une période de trois (3) mois.

ARTICLE 4.00

COTISATIONS SYNDICALES

4.01

La Compagnie doit retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre du syndicat la cotisation syndicale mensuelle spécifiée par le syndicat. Ce précompte doit être effectué à tous les mois sur le premier chèque de paie du salarié.

ARTICLE 4.00

COTISATIONS SYNDICALES (Suite)

- 4.02 La Compagnie doit, de plus, retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat a été accrédité un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle de la façon prévue au premier alinéa.
- 4.03 Comme condition d'emploi, tous les nouveaux employés devront dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de leur embauche devenir membre du syndicat et signer une formule d'adhésion et retenue syndicale. La Compagnie déduira de la paie de ses salariés le montant d'initiation spécifié par l'Union.
- 4.04 La Compagnie remettra mensuellement au syndicat au plus tard le 15e jour du mois suivant les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, son nom, son adresse, son taux de salaire et son numéro d'assurance sociale.
- 4.05 Aucun employé ne sera sujet à des sanctions en raison de sa demande d'adhésion à l'Union ou lors de sa réintégration comme membre et, aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne sera exercée pour contraindre ou influencer un employé à joindre l'Union et aucune sorte de discrimination ne sera exercée ou permise envers les employés qui sont ou qui deviennent membres de l'Union.
- 4.06 Dans le cas de tout changement du montant des cotisations syndicales ou de frais d'initiation, l'Union en avisera la Compagnie par écrit. Les changements ne prendront effet que le mois suivant la remise de l'avis à la Compagnie.
- 4.07 La Compagnie et l'Union conviennent de ne pas faire de discrimination à l'endroit d'aucun employé, à cause de sa race, sa couleur, ses croyances ou sa nationalité.

ARTICLE 5.00

DROITS DE LA DIRECTION

Sous réserve des seules dispositions de cette Convention, la direction et l'exploitation de l'entreprise, l'embauchage, la direction, la promotion, le transfert, la mise à pied ainsi que la suspension, le congédiement ou autres mesures disciplinaires à l'endroit des employés pour cause, appartiennent exclusivement à la direction de la Compagnie.

ARTICLE 6.00

PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 La Compagnie et l'Union reconnaissent conjointement les avantages d'une procédure de griefs satisfaisante dont le but sera de régler les griefs promptement. Il est convenu que les consultations à l'une ou l'autre des étapes de la procédure ci-après exposée se feront paisiblement et rapidement afin de minimiser toute cause possible de friction.
- 6.02 L'Union convient de nommer ou d'élire et la Compagnie convient de reconnaître un délégué dans chaque département pour traiter des affaires concernant les employés dans leurs départements respectifs. Les délégués dont il est fait mention dans cette clause seront des employés réguliers de la Ferme Ramsay.
- 6.03 L'Union convient de nommer deux (2) capitaines de griefs (1 pour la section hommes et 1 pour la section femmes) qui travaillent pour la Compagnie pour traiter des cas qui n'auraient pas été réglés lors des 1ère et 2ième étapes décrites à la section 6 ci-dessous. Le Comité des griefs comprendra un (1) capitaine de l'Union de la ferme et/ou un autre membre du Local de l'Union, employé régulier à la ferme. Le terme "capitaine de l'Union" auquel on réfère dans cette Convention s'adresse à l'employé de la Ferme Ramsay nommé ou élu à cette fonction par les employés couverts par cette Convention.
- 6.04 Le nom des capitaines sera remis à la Compagnie. La Compagnie sera avisée immédiatement et par écrit de tout changement.

ARTICLE 6.00

PROCEDURE DE GRIEFS (Suite)

6.05

Les griefs allégués seront traités progressivement de la manière suivante:

1ère étape: entre l'employé ayant un grief et le contremaître du département dans lequel l'employé travaille, ou entre le délégué et le contremaître. Tout grief devra être présenté en-dedans de cinq (5) jours ouvrables après la date de l'évènement qui a donné naissance au grief.

Faute de règlement à cette étape, le grief pourra être soumis dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables, à l'étape suivante, si l'une ou l'autre des parties le désire. Tout grief devra se faire par écrit.

2ième étape: entre le Comité des griefs et la direction de la ferme. Les griefs présentés à cette étape le seront par écrit. Si le grief écrit allègue une violation de la Convention, il devra être décrit clairement sous quels rapports la Convention a été violée en faisant référence à la clause ou aux clauses sur lesquelles on se base, et l'on devra stipuler la nature du règlement recherché.

6.06

Avant qu'un grief allégué soit porté à l'arbitrage, le directeur de la ferme ou son représentant désigné et les membres du bureau du Local de l'Union tenteront de convenir d'un règlement.

6.07

Si un employé ayant de l'ancienneté est congédié ou suspendu et considère qu'il a été injustement traité, il avisera par écrit le gérant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis de congédiement ou de suspension, énonçant les raisons de l'objection au congédiement ou à la suspension. Le congédiement ou la suspension constituera alors un grief et sera traité selon la procédure de griefs décrite ci-dessous commençant depuis la deuxième étape.

ARTICLE 6.00

PROCEDURE DE GRIEFS (Suite)

- 6.08 Si un grief est présenté à la suite de l'action des représentants de la Compagnie ou de l'Union, il sera traité selon la procédure de griefs définie dans cet article, commençant à la 2ième étape et les discussions entre la Compagnie et l'Union en marge de la procédure de griefs n'empêcheront pas le recours à cette procédure ultérieurement, si on le désire.
- 6.09 Si un employé considère qu'il a un grief, il devrait en faire rapport immédiatement selon la procédure décrite à la section 6 ci-dessus. Dans l'intervalle et pendant l'investigation et jusqu'au règlement du grief, il doit essayer d'accomplir fidèlement les tâches qui lui sont assignées.
- 6.10 Si le capitaine d'Union ou son remplaçant doit discuter d'un problème d'un employé avec la Compagnie, il pourra le faire sur le temps de la Compagnie sans perte de salaire.
- 6.11 Aucun délégué ne peut quitter son département sans obtenir la permission de son contremaître.
- 6.12 La Compagnie avisera l'Union par écrit de la suspension et/ou du congédiement des employés ayant de l'ancienneté.

ARTICLE 7.00

ARBITRAGE

- a) Si un règlement n'est pas effectué par la procédure de griefs décrite à l'article 6, le grief pourra être soumis par l'Union ou par la Compagnie, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion tenue à la deuxième étape au service d'arbitrage du Ministère du Travail de la province de Québec;
- b) Entre-temps, l'arbitre peut être choisi par consentement mutuel des parties. Une copie de la demande de nomination d'arbitre est envoyée à l'autre partie;

ARTICLE 7.00

ARBITRAGE (Suite)

- c) Durant la période comprise entre la soumission du grief au contremaître et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable;
- d) Les délais de soumission du grief tant au contremaître, à la direction de la ferme qu'à l'arbitrage sont de rigueur;
- e) Il est demandé à l'arbitre de siéger en-dedans de quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination, si possible, et les parties demandent de plus que la décision soit rendue en-dedans de quatre-vingt-dix (90) jours si possible;
- f) Les frais de l'arbitre seront partagés également entre les parties. Chaque partie paiera ses propres frais incluant ceux de ses représentants et de ses témoins.

ARTICLE 8.00

DISPOSITIONS GENERALES

8.01 La Compagnie convient d'accorder des périodes de repos de 10 minutes chacune durant les quarts du matin et de l'après-midi pourvu que la période de travail du quart excède deux (2) heures. Avant de débiter le temps supplémentaire, une période de repos de 10 minutes sera accordée pourvu que le temps supplémentaire anticipé excède deux (2) heures. L'Union convient que, sauf dans les cas de nécessité personnelle, les employés ne demanderont pas de temps de repos additionnel pendant la journée de travail. L'Union convient qu'il ne doit pas y avoir abus concernant les périodes de repos.

Dès le 23 janvier 1981, la durée des périodes de repos ci-haut mentionnée sera portée à quinze (15) minutes.

8.02 La Compagnie convient de payer aux employés une fois et demie (1½) leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours d'une journée excédant le nombre d'heures normales de travail pour cette journée.

ARTICLE 8.00

DISPOSITIONS GENERALES (Suite)

- 8.03 Tout employé qui a été appelé au travail et est renvoyé durant ce quart en raison de causes dont il n'est pas responsable, recevra pour ce quart un minimum de quatre (4) heures de paye à son taux régulier.
- 8.04 Tout employé à l'exception des chefs d'équipes et des contremaîtres qui, après avoir quitté les établissements de la Compagnie est spécialement rappelé à n'importe quel moment en dehors de ses heures normales de travail sera libéré lorsque le travail d'urgence sera terminé mais sera néanmoins payé un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier pour le temps consacré au travail d'urgence en dehors de ses heures de travail cédulées. Lorsque l'employé continue de travailler durant ses heures cédulées, il sera payé une fois et demie (1½) son taux régulier pour les heures travaillées avant l'heure prescrite pour le début du travail et au taux applicable par la suite.
- 8.05 L'employeur devra distribuer les chèques de paie aux employés le jeudi hebdomadairement, et dans la mesure du possible, avant midi (12:00). Si pour quelque raison que ce soit, les employés doivent attendre au-delà de leur journée normale de travail pour percevoir leur chèque, la clause de temps supplémentaire s'applique.

ARTICLE 9.00

ANCIENNETE

- 9.01 Sous réserve des dispositions de cet article, "ancienneté" signifie le service accumulé au sein de la Compagnie, sauf pour le personnel de bureau.
- 9.02 Durant les 60 jours suivant leur embauchage, les nouveaux employés seront considérés comme étant en période d'essai et n'auront pas d'ancienneté. Après 60 jours de service, ils deviendront des employés ayant de l'ancienneté et recevront crédit pour leur ancienneté depuis

ARTICLE 9.00

ANCIENNETE (Suite)

- 9.02 la date de leur embauchage à condition cependant que pour fins de déterminer la période d'essai, chaque journée complète d'absence au travail quelle qu'en soit la raison, sera ajoutée à la période stipulée de 60 jours.
- 9.03 La mise-à-pied et le rappel des employés ayant de l'ancienneté se fera sur la base de l'ancienneté à condition que les employés retenus au travail ou rappelés puissent accomplir la tâche sans aucun entraînement.
- 9.04 L'ancienneté d'un employé sera considérée annulée, tous ses droits forfaits, et il n'y aura aucune obligation de le réembaucher, s'il:
- a) quitte volontairement le service de la Compagnie ou est congédié pour cause;
  - b) est mis-à-pied ou malade pour une période excédant les périodes d'interruptions permises ci-dessous:

<u>Durée de service de l'employé</u>	<u>Interruption permise</u>
- plus de trois (3) mois jusqu'à six (6) mois...	période de temps équivalent à la moitié de son service;
- plus de six (6) mois...	période de temps équivalent à la durée de son service jusqu'à concurrence de deux (2) ans;

Il est entendu que tout temps perdu durant une période de mise-à-pied ou autre cause dont l'employé n'est pas responsable sera considéré comme temps travaillé pour fins de compilation d'ancienneté jusqu'à concurrence de la durée de son interruption permise.

ARTICLE 9.00

ANCIENNETE (Suite)

- 9.05 Au cas où une réduction de la main d'oeuvre devient nécessaire, les employés devant être mis-à-pied recevront un avis de deux (2) jours ouvrables. Si un employé ne reçoit pas ledit préavis, il sera rémunéré pour ces deux (2) jours.
- 9.06 Après ratification de cette Convention et semi-annuellement par la suite, la Compagnie remettra à l'Union et aux deux (2) capitaines de l'Union une liste des employés par ordre d'ancienneté et indiquant la date d'ancienneté de chaque employé.

ARTICLE 10.00

AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS

- 10.01 a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et doit être comblé, il sera affiché pendant une période de trois (3) jours de travail consécutifs. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de combler le poste temporairement en désignant un employé pour le travail en question;
- b) Ces postes vacants seront comblés sur une base d'ancienneté, laquelle sera sujette aux limitations de la section 10.01a);
- c) Si aucun employé possédant la compétence requise ne pose sa candidature au poste vacant ou si aucun employé ne fait application, la Compagnie comblera ce poste comme elle le juge bon;
- d) Les postes temporaires vacants ne seront pas affichés.
- 10.02 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire égal ou plus élevé que le poste qu'il détient actuellement; l'employé choisi sera à l'essai durant une période n'excédant pas deux (2) semaines avant qu'il soit considéré permanent à ce poste. Cependant, ledit employé devra recevoir le taux de la nouvelle classification après sa période de paie complète et rétroactivement.

ARTICLE 10.00

AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS (Suite)

- 10.03 Il est de plus convenu que tout affichage d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage, tel que mentionné à l'article 10.01a) et ne pourra servir en aucun autre moment.
- 10.04 Les employés à qui la Compagnie enseigne à remplir les positions techniques, commerciales ou administratives peuvent être employés ou maintenus à leur emploi à des opérations dans l'usine indépendamment des dispositions de l'ancienneté de cet article. Les capitaines du Local de l'Union seront avisés de ces nominations. A moins d'entente avec l'Union, pas plus d'un employé ne sera désigné en tout temps.
- 10.05 La compagnie devra accorder la préférence aux employés à temps partiel pour combler les postes vacants créées par le départ d'employés réguliers, à moins que le poste vacant ne soit plus requis et dans ce cas, la Compagnie discutera de la situation avec le capitaine d'Union.
- Le nombre de jours travaillés par les employés à temps partiel à partir de juillet 1976, servira à déterminer l'ordre d'après lequel le poste régulier sera attribué, s'il y a lieu.
- L'employé à temps partiel qui prend un poste régulier devient un employé régulier de la Compagnie et son ancienneté débutera à partir de la date à laquelle il commence comme employé régulier et il lui sera accordé comme crédit d'ancienneté pour service antérieur une semaine d'ancienneté pour chaque cinq (5) jours travaillés à temps partiel. L'employé régulier mis à pied qui continue à travailler à temps partiel et qui, par la suite, redevient un employé régulier, recevra comme crédit d'ancienneté la durée du service comme employé régulier qu'il avait au moment de la mise à pied auquel sera ajouté le nombre de jours travaillés à titre d'employé à temps partiel au moment où il recommence comme employé régulier.

ARTICLE 10.00

AFFICHAGE DES POSTES PERMANENTS (Suite)

10.05

La période d'essai ne s'appliquera pas pour les employés à temps partiel ayant six (6) mois et plus de service. La Compagnie avisera le Capitaine d'Union lorsqu'un employé à temps partiel devient régulier.

ARTICLE 11.00

FETES PUBLIQUES

11.01

La Compagnie convient de payer aux employés ayant de l'ancienneté, une journée de paye au taux régulier de salaire pour chacune des fêtes publiques suivantes, sous réserve des dispositions de la section 11.03 ci-après:

- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête de la St-Jean Baptiste
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour d'Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain du Jour de Noël
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'an
- Jour du Souvenir

Si l'une des fêtes ci-haut mentionnées survient un samedi ou un dimanche, le congé sera observé le lundi suivant.

Si l'une des fêtes ci-haut mentionnées survient un jour où l'employé aurait dû normalement travailler, le nombre d'heures que l'employé aurait dû travailler cette journée s'ajoutera aux heures qu'il a effectivement travaillées durant cette semaine pour fins de calcul du temps supplémentaire durant cette semaine.

Lors de congés statutaires, la Compagnie offrira d'abord le travail disponible à ses employés réguliers avant de faire appel aux services des employés à temps partiel. Lorsque du temps supplémentaire doit être fait à la fin de la journée de travail, le même principe s'appliquera à moins que la période de temps supplémentaire excède deux (2) heures.

ARTICLE 11.00

FETES PUBLIQUES (Suite)

- 11.02 Si les employés ayant de l'ancienneté travaillent lors de l'une des fêtes publiques convenues, ils recevront la paye de fête publique tel que prévu à la section 11.01 ci-dessus et seront de plus rémunérés au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées ces jours-là.
- 11.03 Les employés normalement admissibles à la paye de fête publique absents les jours de travail régulièrement cédulés précédant ou suivant immédiatement une fête publique n'auront pas droit à la paye pour cette fête à moins que l'employé absent n'ait obtenu de la Compagnie la permission de s'absenter ou était absent pour cause de maladie ou pour toute autre bonne raison occasionnée par des circonstances indépendantes de sa volonté, dont l'employé devra faire la preuve.
- 11.04 Si une journée de fête survient durant les vacances d'un employé, celui-ci recevra en plus de sa paye de vacances, la paye de fête publique prévue à la section 11.01 ci-dessus.

ARTICLE 12.00

VACANCES ANNUELLES

12.01

Eligibilité

A compter du 1er mai 1980, tout employé couvert par la présente Convention aura droit aux périodes de vacances annuelles suivantes:

- a) S'il a moins de cinq (5) ans de service, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de deux (2) semaines;
- b) S'il a cinq (5) ans de service et moins de douze (12) ans de service, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de trois (3) semaines;
- c) S'il a douze (12) ans de service et moins de vingt (20) ans de service, à des vacances annuelles d'une durée minimum de quatre (4) semaines;
- d) S'il a vingt (20) ans de service et plus, à des vacances annuelles payées d'une durée minimum de cinq (5) semaines.

ARTICLE 12.00

VACANCES ANNUELLES

12.02

Allocation pour vacances

Le paiement des vacances se fera sur la base suivante:

- a) Les employés qui ont droit aux vacances stipulées au paragraphe a) de l'article 12.01 recevront une paie de vacances équivalente à 4% du salaire gagné durant la période travaillée pour laquelle ils n'ont pas reçu de paie de vacances;
- b) Les employés qui ont droit aux vacances stipulées au paragraphe b) de l'article 12.01 recevront une paie de vacances équivalente à 6% du salaire gagné durant la période travaillée pour laquelle ils n'ont pas reçu de paie de vacances;
- c) Les employés qui ont droit aux vacances stipulées au paragraphe c) de l'article 12.01 recevront une paie de vacances équivalente à 8% du salaire gagné durant la période travaillée pour laquelle ils n'ont pas reçu de paie de vacances;
- d) Les employés qui ont droit aux vacances stipulées au paragraphe d) de l'article 12.01 recevront une paie de vacances équivalente à 10% du salaire gagné durant la période travaillée pour laquelle ils n'ont pas reçu de paie de vacances;
- e) Si l'employé doit prendre ses vacances en deux (2) périodes, selon l'article 12.03, la portion de paie de vacances à laquelle il a droit lui sera remise à l'occasion de chaque départ pour vacances et sera basée selon les périodes prises;
- f) La paie de vacances à laquelle l'employé a droit doit lui être donnée lorsqu'il part en vacances ou au moment de son départ s'il quitte son emploi ou est congédié;
- g) Les vacances ne s'accumulent pas d'année en année;
- h) L'allocation pour vacances sera basée sur la période travaillée entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE 12.00

VACANCES ANNUELLES (Suite)

12.03

Période de prise de vacances

a) Les employés pourront prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 15 décembre et entre le 10 janvier et le 30 avril de chaque année. En aucun cas, les employés ne pourront prendre plus de deux (2) semaines de vacances à la fois et il devra s'écouler un délai de deux (2) mois avant que l'employé ne puisse jouir de la période restante de vacances auxquelles il a droit suivant son ancienneté. Dans le choix des périodes de vacances, l'ancienneté de l'employé prévaudra. Il est entendu qu'avant la période de vacances annuelles, la Compagnie et le comité d'Union se réuniront durant la première semaine du mois d'avril pour établir les vacances de chacun des employés et en aucun cas, plus d'un employé de chaque classification ne pourra s'absenter pour de telles vacances.

Dans le couvoir et le poulailler, deux (2) employés pourront prendre leurs vacances en même temps entre le 1er juillet et le 30 août à la condition qu'au moins un (1) employé de chaque catégorie demeure en service.

Nonobstant ce qui précède, entre le 10 janvier et le 30 avril de l'année en cours, les employés qui ont droit à trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances annuelles, pourront les prendre consécutivement, sous réserve des dispositions de l'article 12.03 ci-dessus, en ce qui a trait au nombre maximum d'employés qui peuvent être en vacances en même temps.

ARTICLE 13.00

ABSENCES AUTORISEES DU TRAVAIL

13.01

Sous réserve des exigences de l'entreprise, un congé sans solde jusqu'à concurrence de trois (3) mois peut être accordé par la Compagnie sur demande écrite d'un employé pourvu que les raisons invoquées dans la demande soient suffisantes. L'employé n'accumulera pas d'ancienneté durant un congé sans solde.

ARTICLE 13.00

ABSENCES AUTORISEES DU TRAVAIL (Suite)

13.02

Les employés de plus de deux (2) mois de service ont droit lors du décès d'un parent immédiat à une période de trois (3) jours consécutifs payés incluant le jour des funérailles pourvu que cesdits paiements ne soient faits qu'à l'occasion d'une absence au travail pendant ses jours de travail régulier. Ces jours ne devront pas être pris pour plus que deux (2) jours suivant le jour des funérailles. Les employés à temps partiel ont droit lors du décès d'un parent immédiat à un jour payé pour le jour des funérailles uniquement si le jour des funérailles coïncide avec un jour où l'employé aurait dû normalement travailler. Pour les fins de cette clause, l'expression "parent immédiat" sera interprétée comme suit: épouse, époux, fille, fils, mère, père, soeur, frère, beau-père, belle-mère, grand-mère, grand-père.

13.03

Trois (3) journées de congé chômées et payées seront accordées à l'employé à plein temps lors de son mariage. Une journée de congé chômée et payée sera accordée à plein temps lors de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant et lors du mariage de son enfant, du mariage de son frère ou de sa soeur, en autant qu'il assiste à ces cérémonies sauf si ces cérémonies surviennent un samedi ou un jour de congé.

Toutefois, les employés de la ferme pourront bénéficier de cette journée de congé si l'évènement tombe un samedi où il devrait normalement travailler selon la cédule établie à l'annexe "A".

13.04

Un employé sommé d'agir comme juré, sera payé la différence entre ce qu'il aurait gagné pour ses heures cédulées à son taux de paye et l'indemnité reçue de la Cour. Les employés devraient prévenir leur contremaître dans le plus bref délai possible suivant la réception de l'avis de leur assignation comme juré. La Compagnie peut demander que l'employé lui remette un certificat de service émis par un officier de la Cour, avant de faire un paiement

ARTICLE 13.00

ABSENCES AUTORISEES DU TRAVAIL (Suite)

- 13.04 en vertu de cette section. Lorsque l'employé n'est plus tenu d'être présent à la Cour, il se rapportera au travail à son quart suivant.
- 13.05 Au plus, un employé de la ferme élu ou nommé à une position régulière auprès de l'Union, obtiendra sur présentation d'un avis approprié un congé sans solde pour une période n'excédant pas la durée de cette Convention. En dedans d'un (1) mois suivant avis de son désir de reprendre le travail au service de la Compagnie, compte tenu de son ancienneté et pourvu qu'il puisse accomplir le travail requis d'une manière satisfaisante, cet employé sera retourné à la tâche qu'il accomplissait antérieurement ou à une autre à salaire égal, dans la mesure du possible.
- Les employés bénéficiant d'un tel congé accumuleront l'ancienneté pour une période maximum de six (6) mois et de plus, conserveront l'ancienneté qu'ils possédaient au moment où ce congé leur fut accordé.
- 13.06 La Compagnie accordera sur demande écrite du Local de l'Union, des congés sans solde pour assister à des cours organisés par l'Union, des conventions ou des conférences, sous réserve des conditions suivantes. Au plus, un employé de la ferme choisi par l'Union obtiendra un congé sans solde pour une période n'excédant pas trente (30) jours pourvu que l'absence de cet employé n'affecte pas déraisonnablement les opérations de la Compagnie. L'Union avisera la Compagnie par écrit au moins deux (2) jours avant le début du congé sans solde. La demande de prolongation d'un congé doit être présentée avant l'expiration du congé sans solde déjà accordé, et elle sera considérée à la lumière des conditions existantes. Les employés bénéficiant des congés sans solde prévus par cette clause, accumuleront l'ancienneté.

ARTICLE 14.00

SECURITE-SANTE ET BIEN-ETRE

14.01

Tout employé qui a complété un an d'ancienneté au 15 décembre aura droit l'année de calendrier suivante à 7 jours de maladie. Les jours auxquels l'employé a droit mais qu'il ne prend pas durant l'année seront payables le 15 décembre de chaque année et ne seront pas accumulables.

Si un employé quitte la Compagnie avant le 15 décembre, son remboursement pour jours de maladie non-utilisés est basé sur 1/2 journée par mois de calendrier travaillé. Si un employé décède avant le 15 décembre, son remboursement sera effectué de la façon ci-haut mentionnée et sera payable à ses ayants-droit.

14.02

Les régimes d'indemnité en maladie, d'assurance-vie et de dépenses médicales majeures, demeureront en vigueur pendant la durée de la convention. Les primes d'assurance seront défrayées à parts égales par la Compagnie et l'employé.

14.03

La Compagnie prendra des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé des employés durant les heures de leur emploi. Des appareils protecteurs sur la machinerie et autres appareils jugés nécessaires dans le but de protéger adéquatement les employés contre les accidents seront fournis par la Compagnie. Ceci ne doit cependant pas être interprété comme incluant les articles personnels, comme les chaussures de sécurité, ou tout autre article qui devient la propriété personnelle de l'employé. Des bottes et des costumes en caoutchouc seront mis à la disposition des employés pour le lavage d'équipement et des tabliers pour la rentrée des poules. Des masques seront également dans les poulaillers lorsque besoin est. La Compagnie fournira aux responsables des poulaillers un marteau, un tournevis et des pinces que la Compagnie renouvellera au besoin sur présentation des vieux outils. Si l'employé quitte la Compagnie, il devra remettre lesdits outils à la Compagnie, sinon, il devra rembourser le coût de ces outils.

ARTICLE 14.00

SECURITE-SANTE ET BIEN-ETRE (Suite)

14.04

a) Un employé blessé pendant son travail à l'usine ne subira aucune perte de salaire le jour de l'accident pour les heures qu'il aurait travaillées mais qu'il a forcément perdues. Les montants perçus de la Commission des Accidents du Travail pour cette blessure durant la période ci-haut mentionnée seront déduits des bénéfices auxquels il a droit en vertu de cette section.

b) La Compagnie assumera les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir des soins médicaux nécessités par son état, si nécessaire.

14.05

La Compagnie mettra une fontaine d'eau potable à la disposition des employés dans le couvoir.

ARTICLE 15.00

AVIS DE L'UNION

Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie convient de permettre aux officiers de l'Union, qui sont des employés de la Compagnie, d'afficher sur les tableaux habituellement utilisés à cette fin des avis susceptibles d'intéresser les membres de l'Union pourvu que tous ces avis soient préalablement approuvés par le gérant de la ferme. L'Union convient de s'abstenir de distribuer tous autres avis ou publications sur la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 16.00

GREVES ET CONTRE-GREVES

16.01

Il est convenu que pendant la durée de cette Convention, l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera aucun ralentissement ou autre diminution ou restriction de production ni aucune ingérence dans le travail dans ou autour des bâtisses ou de la propriété de la Compagnie et que les employés ne participeront pas à de telles actions.

ARTICLE 16.00

GREVES ET CONTRE-GREVES (Suite)

- 16.02 Il est convenu que pendant la durée de cette Convention, l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera une grève des employés régis par cette Convention, et que les employés ne participeront pas à une telle action. Il est convenu que pendant la durée de cette Convention, il n'y aura pas de contre-grève de la part de la Compagnie.
- 16.03 L'Union convient qu'aucun vote de grève ne sera pris par les membres du Local de l'Union pendant la durée de cette Convention.
- 16.04 Il est convenu que pendant le cours des négociations pour le renouvellement ou l'extension de cette Convention, l'Union n'autorisera, ne facilitera, ne dirigera, ne tolérera, ni n'encouragera une grève des employés et que les employés ne participeront pas à une telle action avant qu'un effort n'ait été fait de bonne foie pour régler tous les différends par voie de conciliation ou de toute autre forme de médiation. Il est convenu que durant cette période, il n'y aura pas de contre-grève de la part de la Compagnie.
- 16.05 La Compagnie s'engage à remettre à chaque employé, copie de la présente Convention.

ARTICLE 17.00

REGLEMENTATIONS GOUVERNEMENTALES

- 17.01 Il est mutuellement convenu qu'aucune demande ne sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention à l'autre partie qui, de quelque façon que ce soit, enfreigne les lois, ordonnances ou règlements émis par ou sous l'autorité du Gouvernement du Canada ou de celui de la province de Québec, ou par une agence qui de temps à autre, peut être mandatée par l'un de ces gouvernements avec juridiction sur les salaires, bonis, heures, conditions de travail ou autres matières connexes.

ARTICLE 18.00

ANNEXE

Il est convenu de part et d'autre, que l'annexe "A" fait partie intégrante de la Convention.

ARTICLE 19.00

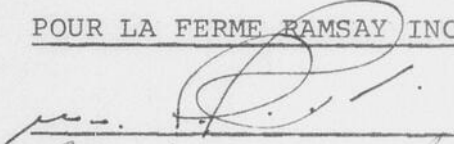


DUREE DE LA CONVENTION

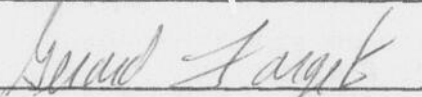


- 19.01 Cette convention sera en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 22 janvier 1982 inclusivement.
- 19.02 Si l'une ou l'autre des parties désire y apporter des amendements, elle devra en donner avis par écrit à l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, conformément au Code du Travail de la Province de Québec.
- 19.03 A compter de l'expiration de cette convention collective et jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée, les employés ne subiront aucune diminution dans leurs conditions de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Félix de Valois, Québec,  
ce 21 Janvier, 1980.

POUR LA FERME RAMSAY INC.

POUR CONSTRUCTION AND SUPPLY  
DRIVERS AND ALLIED WORKERS  
TEAMSTERS LOCAL UNION NO 903

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

HEURES DE TRAVAIL

a) La "semaine normale de travail" pour les employés du couvoir sera considérée comme étant de 45 heures par semaine, 5 jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement de 7.30 heures à 17.00 heures;

b) La "semaine normale de travail" pour les employés de la ferme sera la suivante et ce, de façon rotative:

- 1 semaine de 47½ heures
- 1 semaine de 47½ heures
- 1 semaine de 40 heures

Les heures de travail pour les semaines de 47½ heures seront les suivantes:

- du dernier samedi d'octobre au dernier samedi d'avril de 7.30 heures à 16.30 heures et ce, 5 jours par semaine et une autre journée (samedi ou dimanche) de 7.30 heures à 16.00 heures;
- du premier samedi de mai au dernier samedi d'octobre, de 8.00 heures à 17.00 heures et ce, 5 jours par semaine et une autre journée (samedi ou dimanche) de 8.00 heures à 16.30 heures;

Les heures de travail pour les semaines de 40 heures seront les suivantes:

- Du dernier samedi d'octobre au dernier samedi d'avril de 7.30 heures à 16.30 heures et ce, 5 jours par semaine;
- Du premier samedi de mai au dernier samedi d'octobre de 8.00 heures à 17.00 heures et ce, 5 jours par semaine;

c) Lorsque les employés travaillent le samedi ou le dimanche, la Compagnie convient de leur payer une fois et demie leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours d'une semaine excédant 45 heures;

- d) Une demi-heure non rémunérée sera accordée durant la journée de travail pour le repas. Les employés qui prennent actuellement une heure pour le repas pourront continuer à le faire mais les heures de travail seront diminuées d'autant;
- e) La Compagnie convient de payer une prime de vingt-cinq (25¢) l'heure à tous les employés ayant de l'ancienneté et travaillant sur l'équipe de nuit. Cette prime ne sera pas considérée comme faisant partie du taux de base de ces employés et ne sera versée que lorsque les employés perçoivent leur taux régulier;
- f) La Compagnie convient de payer aux employés une fois et demie leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours d'une journée excédant le nombre d'heures normales de travail pour cette journée;
- g) Le travail effectué dans le couvoir par les employés à temps partiel leur sera offert de façon rotative;
- h) Lorsque le travail accompli sur la ferme par les employés à temps partiel peut être combiné de manière satisfaisante pour permettre l'utilisation d'un employé régulier, ceci sera fait en autant que l'on peut prévoir que ce poste régulier sera au moins d'une durée de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, le travail régulier sera offert aux employés à temps partiel de la ferme sur la base de l'ancienneté. Le nombre de jours travaillés par les employés à temps partiel depuis juillet 1976, servira à déterminer l'ordre d'après lequel le travail régulier sera offert aux employés à temps partiel. L'employé à temps partiel qui prend un poste régulier d'une façon temporaire sera traité comme un employé régulier, à l'exception des régimes de bien-être. Ils auront cependant droit aux dispositions des articles 14.03 et 14.04.

Lorsque le travail régulier n'est plus requis, l'employé à temps partiel ayant accepté le poste régulier sera mis à pied et reprendra son statut d'employé à temps partiel.

- i) Les employés du couvoir travaillant comme gardiens le soir et durant les fins de semaine prendront leur repas à même les heures de travail régulières. La période de repas ne devra pas excéder une demi-heure.

SALAIRES

- a) Dès le 23 janvier 1980, les présents taux de salaires seront augmentés pour les employés réguliers et les employés à temps partiel réguliers de soixante cents (60¢) l'heure et pour les employés à temps partiel occasionnels de quarante cents (40¢) l'heure.
- b) Dès le 23 janvier 1980, la prime de dix dollars (\$10.00) par semaine accordée après cinq ans de service continu aux employés réguliers sera éliminée à toutes fins pratiques. Cette prime sera ajoutée aux salaires des employés réguliers ayant moins de cinq ans de service continu.
- c) Dès le 23 janvier 1980, la prime de cinq dollars (\$5.00) par semaine accordée après 10 ans de service continu aux employés réguliers sera éliminée à toutes fins pratiques. Cette prime sera ajoutée aux salaires des employés réguliers ayant moins de dix ans de service continu.
- d) Dès le 23 janvier 1980, les employés affectés au camionnage, recevront un montant additionnel de quinze cents (15¢) l'heure.
- e) Dès le 23 janvier 1980, les employés affectés à l'entretien-surveillance recevront un montant additionnel de trois cents (3¢) l'heure.
- f) A la suite de ces ajustements, les taux de salaires suivants seront payés dès le 23 janvier 1980:

COUVOIR:

- Employés réguliers (Nettoyage - Chargement - Déchargement des camions - Surveillance)	5.42
- Employés à temps partiel réguliers (Préparation des poussins - Sexage - Vaccination)	5.00
- Employés à temps partiel - Moins de 18 ans	4.80

FERME - POULAILLER:

- Préparation des oeufs	5.00
- Mirage	5.21
- Ramassage des oeufs:	
a) 4000 à 5500 oeufs	5.42
b) 3500 à 4000 oeufs	5.17
- Employés à temps partiel	4.46
- Employés à temps partiel - Moins de 18 ans	4.26

ENTRETIEN-SURVEILLANCE: 5.70

CAMIONNEUR DE LONGUE DISTANCE:

- Régulier	5.83
- Occasionnel régulier	5.70

\* Les employés à temps partiel de moins de 18 ans dont le rendement est au moins égal ou supérieur à celui des employés de 18 ans et plus, recevront le salaire des employés à temps partiel de 18 ans et plus.

- g) Le salaire horaire des nouveaux employés réguliers sera de vingt-cinq cents (25¢) l'heure inférieur au taux de la classification pour laquelle il est embauché et ce, pour une période maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables à compter de la date de leur premier embauchage.
- h) La prime de chef d'équipe sera de vingt-cinq cents (25¢) l'heure pour les employés du couvoir ou de la ferme remplissant cette fonction. Lorsqu'un employé autre que ceux affectés à l'entretien-surveillance est appelé à agir comme chef d'équipe, cette prime lui sera payée pour le nombre d'heures durant lesquelles il aura rempli cette fonction.
- i) Dès le 23 janvier 1981, les taux de salaires ci-haut mentionnés seront augmentés d'un montant additionnel de soixante-cinq cents (65¢) l'heure pour les employés réguliers et les employés à temps partiel réguliers et de quarante-cinq cents (45¢) l'heure pour les employés à temps partiel occasionnels.
- j) Lorsque le taux horaire d'un nouveau poste est plus élevé, l'employé assigné sera payé le nouveau taux plus élevé seulement après une période de paie complète à ce nouveau poste.
- k) Si la Compagnie crée une nouvelle classification, la Compagnie déterminera un taux de salaire approprié et en notifiera en détail l'Union par écrit cinq (5) jours ouvrables précédant la date du changement effectué. S'il y a désaccord entre la Compagnie et l'Union quant au nouveau taux ou au taux révisé, la question sera traitée selon les dispositions de la procédure de griefs, articles 6.
- l) Les employés qui restent au service de la Compagnie à l'occasion d'une mise-à-pied, ont droit, mais pour pas plus de quarante-cinq (45) jours de calendrier, au maintien des taux de salaire qu'ils ont lors de la mise-à-pied, mais la Compagnie se réserve le droit de placer ces employés dans la classification qu'elle désire le temps que durera la mise-à-pied.

REPAS

Les chauffeurs de camion affectés au transport à l'extérieur, recevront la somme ci-après mentionnée lorsque durant la période de transport, les repas réguliers seront pris à l'extérieur.

Cette clause s'applique dans une limite en dehors de dix (10) milles des bureaux actuels de l'employeur à St-Félix de Valois, et les employés concernés devront remettre les reçus nécessaires à l'employeur pour fins de remboursement prévu.

Du 23 janvier 1980 au 22 janvier 1981: \$4.00

Du 23 janvier 1981 au 22 janvier 1982: \$4.50

La Compagnie convient de payer la somme de \$2.75 à tout employé qui restera en service plus de deux heures après sa journée régulière de travail.

POINTAGE

Tous les employés couverts par la présente Convention devront pointer leur carte eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte, il ne sera permis à un contremaître, un représentant de la Compagnie ou à tout autre employé de le faire à sa place.

AUTOS

Les employés pourront utiliser les prises électriques extérieures pour brancher leurs autos, du 1er décembre au 1er mars, aux endroits utilisés à cette fin par la Compagnie moyennant paiement d'une somme de trois dollars (\$3.00) par mois et à la condition que lesdites prises ne soient pas déjà utilisées par la Compagnie.

DISPOSITION SPECIALE

Lors de la mise en marche du nouveau couvoir, la Compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter de la meilleure façon dont le transfert des employés sera fait ainsi que du nombre d'employés réguliers et à temps partiel qui sera nécessaire à cause du changement.

... ..