



DÉPÔT

027573

Dépôt N°: 8 5 1 0 0 2 5

027573

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18225-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-09-17		85-09-23		85-09-17	87-05-28	9	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés de la Coopérative Agricole de Waterloo 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant La Société Coopérative Agricole de Waterloo 39 rue Taylor Waterloo, Qué JOE 2N0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Synd. Démocratiques Att.: M. Pierre Jean 11 rue Chapleau Granby, Qué J2G 6K1	E.V.: voir ci-dessous Région <u>06-01</u> Activité <u>6327 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

ETABLISSEMENTS VISES: Même; 26 Taylor, Waterloo et rue Dumoulin, Mansonville

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-10-07

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

18225-01

3141	01	01
------	----	----



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE
DE WATERLOO

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES SALARIES DE LA COO-
PERATIVE AGRICOLE DE WATERLOO

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1. - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La présente convention s'applique à "tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des employés de bureau" tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 29 mai 1978.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.
- 1.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail, entre un salarié et l'Employeur, n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat. A défaut par les officiers dûment mandatés par le Syndicat de donner une réponse écrite dans un délai de dix (10) jours de calendrier de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

ARTICLE 2. - INTERPRETATION

- 2.01 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement ladite clause qui sera alors considérée comme non-existante.

ARTICLE 3. - FONCTIONS DE LA GERANCE

3.01

Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier:

a) Le droit de gérer les usines et d'en diriger les opérations.

b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou cesser les opérations.

c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines matérielles et financières.

d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'oeuvre y incluant entre autres celui d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour juste cause.

e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements, suspensions ou autres mesures disciplinaires pour justes causes, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, rétrogradations.

3.02

Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement par l'Employeur à une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief.

ARTICLE 4. - DROITS ACQUIS

- 4.01 L'Employeur s'engage à maintenir les conditions de travail et d'emploi non récitées dans cette convention et consenties aux salariés. Rien au présent article n'aura pour effet de lier l'Employeur pour quelque avantage particulier ou général consenti à ses employés avant la signature de la présente convention et qui ne seraient pas récitées aux présentes.

ARTICLE 5. - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tous les nouveaux salariés devront devenir membres du Syndicat à l'expiration de sept (7) jours de calendrier à compter du jour de leur entrée au service de l'Employeur.
- 5.03 Au cas où les nouveaux salariés négligeraient de devenir membres dans le délai prescrit au paragraphe qui précède, le Syndicat aura le droit d'exiger immédiatement et sans délai que tel salarié ne soit pas engagé ou soit remercié de ses services.
- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié du fait que le Syndicat a refusé ou différé de l'admettre membre ou du fait que le Syndicat l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- 1) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

- 2) Le salarié a participé, 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 le Syndicat accrédité.

ARTICLE 6. - RETENUE SYNDICALE

- 6.01 Comme condition du maintien de son emploi, un salarié régi par la présente convention paye une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, laquelle est perçue sous forme de retenue sur son salaire par l'Employeur.
- 6.02 L'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat, des cotisations syndicales perçues le mois précédent et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin du mois. Avec sa remise, l'Employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés qui ont cotisé et des montants ainsi retenus.
- 6.03 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés comprenant leur adresse, leur lieu de travail et leur date d'entrée ainsi qu'une liste des départs.
- 6.04 L'Employeur retient, sur réception d'une autorisation dûment signée par un nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.

ARTICLE 7. - AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 7.01 Le Syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'Employeur:

- a) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
- b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat;

7.02 L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention et qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 8. - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Pas plus d'un (1) salarié officiellement mandaté ou délégué par le Syndicat peut obtenir un permis d'absence, sans perte de salaire et sans perte d'ancienneté, pour participer aux congrès et aux assemblées plénières de la Centrale à laquelle le Syndicat est affilié.
- 8.02 La durée totale des absences permises pour participation aux congrès et aux assemblées plénières de sa centrale ne peut excéder dans l'ensemble douze (12) jours ouvrables au cours d'une même année contractuelle. Toute absence motivée par le règlement des griefs ou par la négociation de la convention collective n'affecte en rien les douze (12) jours mentionnés dans le présent paragraphe.
- 8.03 Pour bénéficier des absences mentionnées à la clause 8.02, le Syndicat transmet à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, une demande écrite signée par son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la personne pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature de l'activité.

ARTICLE 9. - REPRESENTATION SYNDICALE

- 9.01 L'Employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du Syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.
- 9.02 Les représentants du Syndicat ou les salariés concernés peuvent, sans perte de traitement, pour un maximum de sept (7) heures par mois, rencontrer l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de grief durant les heures de travail.
- 9.03 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un comité de négociation d'au plus trois (3) membres. Le traitement de ces trois (3) salariés ne sera pas diminué du fait de ces rencontres de négociations.
- Cependant, toutes les rencontres de négociations devront se tenir le soir sauf les rencontres qui auront été convoquées par le conciliateur lesquelles pourront se tenir pendant les heures de travail.
- 9.04 A l'occasion d'un arbitrage résultant de l'application et de l'interprétation de la convention, un membre du comité de grief sera libéré, sans perte de salaire. Dans le cas d'un grief collectif, un maximum de deux salariés intéressés ainsi que les témoins peuvent s'absenter à la fois.
- Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le Tribunal.

ARTICLE 10. - DELEGUES DE SECTION

- 10.01 Le Syndicat pourra désigner un délégué dans chacune des sections de l'entreprise et un délégué général qui pourra agir dans le cas d'absence d'un délégué de section. Le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur le nom des salariés ainsi choisis.

- 10.02 Le délégué de section ne subira pas de perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'entreprise compte tenu des dispositions de l'article 9.02.
- 10.03 La juridiction du délégué de section est de considérer, d'enquêter et de tenter de régler les griefs lorsque, conformément à la procédure de règlement de grief, un salarié décide de requérir son aide.
- 10.04 Le nom des délégués de section sera affiché sur le tableau désigné par l'Employeur.

ARTICLE 11. - COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

- 11.01 Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention, les salariés seront représentés par un comité de pas plus de trois (3) membres choisis parmi les membres du Syndicat, salariés de l'établissement et élus par ces derniers. Un avis écrit devra être donné à l'Employeur immédiatement après cette élection, pour lui indiquer le nom des membres ainsi élus, de même que le nom de tout membre élu en remplacement des premiers.
- 11.02 Le comité est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur, toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention et qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses salariés.
- 11.03 Les réunions des membres du comité avec l'Employeur auront lieu pendant les heures de travail, excepté dans le cas où les deux parties conviennent d'agir autrement.

ARTICLE 12. - PROCEDURES DE GRIEF

- 12.01 Tout salarié, prétendument lésé relativement à son salaire, heures de travail, ou autres conditions de travail prévues dans la présente convention ou par l'application des différentes clauses de cette convention, peut soumettre son grief pour étude et règlement selon la procédure ci-après établie.

Tout comme les salariés, l'Employeur pourra se prévaloir des procédures de grief et soumettre son grief pour étude et règlement selon les procédures ci-après établies.

- 12.02 Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, doit, dans les dix (10) jours de la connaissance du fait dont le grief découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois à ce fait, le soumettre par écrit à l'Employeur ou à son représentant autorisé.
- Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir. De plus, le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part d'un ou de plusieurs salariés.
- 12.03 Dans les douze (12) jours de calendrier suivant la réception du grief, l'Employeur ou son représentant autorisé doit donner sa réponse.
- 12.04 Si la réponse de l'Employeur n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale ou qu'il n'y a pas eu de réponse de l'Employeur dans les délais prévus, le Syndicat peut recourir à la procédure d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réception de la réponse de l'Employeur.
- 12.05 Les deux parties peuvent, d'un commun accord, déroger aux délais ci-haut prévus.
- 12.06 Une erreur technique lors de la rédaction d'un grief peut être amendée en tout temps.

ARTICLE 13. - ARBITRAGE

- 13.01 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail et de la main-d'oeuvre de procéder à la nomination.
- 13.02 L'arbitre chargé de l'audition du grief doit fixer sans délai la date de la première audition.
- 13.03 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties et elle doit être appliquée au plus tard dans les douze (12) jours suivant la communication aux parties.
- 13.04 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 13.05 Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.
- 13.06 a) Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre peut ordonner la réinstallation du salarié concerné ou rendre toute autre décision jugée équitable, compte tenu de la preuve établie par les deux parties et des circonstances y compris, déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels le salarié concerné pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.
- b) Par contre, dans le cas des autres griefs, l'arbitre peut déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels le salarié concerné pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle et ce, compte tenu de la preuve établie par les deux parties et des circonstances.

ARTICLE 14. - DISCIPLINE

- 14.01 Les parties conviennent que la suspension, le congédiement ou toute autre mesure sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature, ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 14.02 A moins que les circonstances justifient l'Employeur de procéder immédiatement, ce dernier convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une fois par écrit et avec copie au Syndicat.
- Toute mesure disciplinaire qui date de plus de six (6) mois, ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense. Dans tous les cas, l'Employeur doit transmettre par écrit au salarié dont copie au Syndicat, les raisons de toute réprimande écrite, tout congédiement ou suspension.
- 14.03 Toute divergence de vue concernant l'interprétation et l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief.
- 14.04 Tout salarié qui reçoit un avis prévu dans le présent article doit en accuser réception à la demande de l'Employeur, en signant les copies dont une copie est remise au salarié et une autre au Syndicat. Si le salarié refuse de signer ou de prendre livraison de l'avis, l'Employeur le mentionne sur ledit avis lequel est reconnu alors comme dûment signifié au salarié.

Cependant, la signature du salarié sur l'accusé de réception sous quelque forme que ce soit, ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

ARTICLE 15. - ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté de tout salarié actuel de l'Employeur et de tous ceux qui le deviennent par la suite est égale à la durée en année (s), en mois et en jour (s) de service pour l'Employeur et ce depuis la date de son dernier embauchage.
- 15.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables et à ce moment là l'ancienneté rétroagit à la date de l'embauchage.
- 15.03 Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés, leur classification et leur taux de salaire.
- La liste d'ancienneté des salariés actuels de l'Employeur, à la date de la signature de la convention collective, apparaît à l'Annexe "B" des présentes. Les dates y mentionnées constituent les dates officielles de chacun des salariés visés.
- 15.04 Dans tous les cas de déplacement, mise à pied, promotion et réengagement, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi concerné.
- Le salarié a droit à une période d'adaptation maximum de vingt (20) jours de travail.
- Advenant que le salarié ne puisse remplir dans le délai ci-dessus mentionné, les exigences normales de la tâche, il est retourné à son ancienne tâche sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a changé d'occupation.
- Le salarié peut, sans préjudice, retourner pendant sa période d'adaptation à son ancienne fonction. Dans ce cas, le salarié reçoit le salaire qu'il avait avant la période d'adaptation.

15.05

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

a) Chaque emploi vacant ou nouveau poste est affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs à l'établissement de l'Employeur. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:

- . les exigences requises pertinentes;
- . le titre du poste;
- . description des responsabilités;
- . description de la tâche;

b) Les salariés désireux de soumettre leur candidature doivent, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande à l'Employeur. A cet effet, le salarié signe l'avis de poste vacant.

c) L'Employeur établit son choix d'après le paragraphe 15.04.

d) Lorsqu'un salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir les titres et salaire attachés à ses nouvelles attributions au moment de sa confirmation dans la fonction et à ce moment là le tout est rétroactif à sa première journée comme détenteur du poste supérieur. Toutefois, l'on ne considère pas être une promotion tout remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie, accident, vacances, permission et de toute façon dans le cas d'occupation d'une fonction pour moins de trente (30) jours ouvrables.

Le salarié appelé à remplacer un autre salarié absent pour les raisons mentionnées au paragraphe précédent, reprend son poste normal une fois l'absence terminée, l'absent reprenant aussi son poste normal, car tous ces remplacements sont considérés de nature temporaire.

15.06

Conservation et accumulation de l'ancienneté

Dans tous les cas, le salarié conserve et accumule ses droits d'ancienneté sauf dans l'un des cas suivants où il les perd:

- a) pour abandon volontaire de l'emploi;
- b) pour congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) pour une absence de maladie, accident, autre qu'un accident de travail, d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
- d) pour une mise à pied d'une durée excédant dix-huit (18) mois;
- e) si, à la suite d'une mise à pied, le salarié ne reprend pas le travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par lettre recommandée d'un avis de rappel; toutefois, le salarié doit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail.

15.07

Avis de mise à pied:

- a) Un salarié permanent mis à pied a droit de recevoir un préavis de deux (2) jours ouvrables de l'Employeur; si le salarié mis à pied est rappelé au travail, il devra compléter une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs pour bénéficier d'un nouveau préavis de deux (2) jours ouvrables avant une nouvelle mise à pied.
- b) il est convenu expressément que le paragraphe 15.07 a) n'aura pas d'effet et ne s'appliquera pas à celui des employés présent au travail qui aura cumulé le moins d'ancienneté.

15.08

Lors de la création de nouvelles tâches ou de la modification par l'Employeur d'une tâche actuelle, l'Employeur établira le taux de salaire et en avisera le Syndicat. Advenant un désaccord de la partie syndicale, le tout pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 16. - SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie (42.5) par semaine, réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement, comme suit:
- Du lundi au vendredi: -07:30 heures à 12:00 heures
-13:00 heures à 17:00 heures
- 16.02 Le salarié a droit à une période d'une (1) heure pour le dîner.
- 16.03 Tous les salariés ont droit à une période de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et à une autre de quinze (15) minutes dans l'après-midi et ce, vers le milieu de chaque période de travail. Une période de cinq (5) minutes le matin et une période de cinq (5) minutes le soir sont alloués aux salariés avant de poinçonner afin de leur permettre de nettoyer leur vêtement. Il est bien entendu que chaque salarié devra, à l'heure où doit débiter le travail, être rendu au poste où il est affecté et prêt à débiter son travail.
- 16.04 Advenant le cas où le gouvernement décréterait des heures différentes de celles prévues en 16.01, l'Employeur sera tenu de considérer les heures prévues par la législation comme faisant partie intégrante de la présente convention, dès la première semaine complète qui suit la mise en vigueur de la loi.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 Tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien et hebdomadaire prévu à l'article 16 sera rémunéré au taux de temps et demi (150%).
- 17.02 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire régulier (200%) et celui effectué à l'occasion des jours de

fêtes sera rémunéré au taux de temps double en plus du paiement de la fête.

17.03 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières aura droit à une rémunération minimum de une (1) heure à temps et demi.

17.04 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer ce travail, il désignera les employés qualifiés qui devront effectuer ces heures supplémentaires en commençant par les salariés qui ont le moins d'ancienneté dans cette fonction.

Pour le travail à être effectué le samedi matin, l'Employeur établira à l'avance une liste d'alternance où les employés de la meunerie seront divisés en deux groupes égaux. Il pourra de semaine en semaine en avertissant les intéressés une semaine à l'avance et en alternant de groupe en groupe à chaque semaine, requérir le nombre d'employés nécessaires à l'opération de la meunerie le samedi avant-midi.

Si l'Employeur, pour un travail du samedi avant-midi, avait besoin d'un nombre supérieur à celui qui compose une équipe, il pourra alors, dans la semaine précédant la date de ses besoins, demander aux membres de l'autre équipe à venir volontairement compléter l'équipe en fonction. S'il ne trouvait pas dans cette deuxième équipe un nombre suffisant d'employés pour ses besoins, l'Employeur pourra pour cette seule fin, requérir l'assistance de travailleurs venant de l'extérieur.

17.05 Un salarié ayant commencé un travail qui doit être terminé avant de partir, devra lui-même terminer ce travail.

ARTICLE 18. SALAIRES ET PERIODE DE PAIE

- 18.01 Les classifications et les taux de salaires des salariés apparaissant à l'annexe «A» font partie intégrante de la convention.
- 18.02 Tout salarié qui se présente au travail un jour où il est normalement requis de travailler sans avoir reçu un avis contraire de l'Employeur recevra une rémunération minimum équivalente à deux (2) heures de salaire à son taux régulier sauf en cas de force majeure.
- 18.03 Tout salarié affecté temporairement à une occupation autre que son occupation habituelle (meunerie ou garage) doit recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé et garder son taux habituel puisqu'il doit toujours recevoir le taux le plus élevé des deux fonctions à la condition qu'il accomplisse cette fonction pendant une période consécutive de neuf (9) heures.
- 18.04 Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée dans les deux (2) jours ouvrables suivant sa découverte, sauf une erreur mineure qui sera compensée à la prochaine paie.
- 18.05 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur.
- 18.06 Le salarié passant d'une classification (meunerie ou garage) à une autre reçoit, au moment de son affectation au nouveau poste, le traitement s'appliquant à cette classification.

- 18.07 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention, ou pendant sa durée, l'Employeur ne peut réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses salariés et aucun salarié ne doit être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur, sauf les dispositions de l'article 17.04.
- 18.08 Période de paie et détails:
Les salariés seront payés le jeudi avant-midi de chaque semaine et sur le talon du chèque apparaîtront les détails suivants:
- . nom et prénom du salarié
 - . taux horaire
 - . heures régulières
 - . heures supplémentaires
 - . total du salaire gagné à temps simple
 - . total du salaire gagné à temps supplémentaire
 - . grand total du salaire brut
 - . déductions
 - . grand total du salaire net
- 18.09 Lorsque le jour de paie coïncide avec un jour de fête, la paie est versée le dernier jour ouvrable précédant ce jour de fête.
- 18.10 Nonobstant les classifications prévues à l'annexe «A», tous les salariés de la meunerie, y incluant les chauffeurs de camion, seront polyvalents. La même polyvalence existe entre les salariés du garage.
- L'Employeur en collaboration avec le syndicat établira un système de rotation tel que, au cours d'une année, les employés de la meunerie (excluant les chauffeurs de camion) seront à tour de rôle affectés à toutes les tâches et fonctions de la meunerie.
- 18.11 Pour fins d'interprétation des classifications de l'Annexe «A», les règles suivantes sont établies:

a) le mot semaine signifie semaine régulière de travail tel que défini à l'article 16.01.

b) le mot «an» signifie cinquante deux semaines régulières de travail.

c) pour qu'un salarié ait droit à une modification de sa classification, il devra avoir effectivement travaillé le nombre de semaines ou ans nécessaires à chaque classification.

d) cependant, à l'intérieur de chaque classification, l'employé a droit à huit (8) semaines de crédit non travaillées effectivement s'il a été absent du travail pour une raison autre qu'un congédiement, ou une démission.

ARTICLE 19.- CONGES CHOMES ET PAYES

19.01 Tout salarié a droit aux jours de fêtes chômés et payés suivants:

Le Premier de l'An
Lendemain du Premier de l'An
Lundi de Pâques
La fête de Dollard
La Saint-Jean-Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
La Veille de Noël à compter de midi
Noël
Lendemain de Noël
La Veille du Premier de l'An à compter de midi

En plus de ce que ci-haut énoncé, tout salarié aura droit à une journée chômée et payée qu'il devra prendre sur entente avec son supérieur au temps qu'ils conviendront.

Les parties conviennent de plus que le congé du

Vendredi Saint est modifié en congé mobile que le salarié prendra sur entente avec son supérieur au temps qu'ils conviendront.

- 19.02 Si un des jours de congés mentionnés ci-haut tombe un jour non ouvrable et dans le cas également où un de ces jours coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé payé à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

Nonobstant ce que énoncé ci-haut, les congés de Noël 1983 et du Jour de l'An 1984, seront pris respectivement les 27 décembre 1983 et 3 janvier 1984.

- 19.03 Ces jours de fêtes chômées seront ainsi payées en autant que le salarié n'aura pas été absent de son travail le jour déclaré ouvrable avant comme après la fête chômée à l'exception des cas suivants:

a) lorsqu'un salarié est absent en vertu des dispositions de la convention.

b) devoir civique à la Cour à titre de témoin ou juré.

c) pour toute raison jugée acceptable par l'Employeur.

- 19.04 Le montant remis aux salariés à l'occasion d'un jour de fête mentionné ci-dessus sera l'équivalent d'une journée normale de travail à taux régulier.

ARTICLE 20. VACANCES PAYEES

- 20.01 Tous les salariés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable selon les états de service ci-après décrits:

a) moins de un (1) an de service:

un (1) jour par mois de service avec un maximum de 10 jours ouvrables rémunéré à 4% du salaire gagné.

b) de un (1) an de service et plus:

deux (2) semaines rémunérées à 4% du salaire gagné.

c) de sept (7) ans de service et plus:

trois (3) semaines rémunérées à 6% du salaire gagné.

d) de quatorze (14) ans de services et plus:

quatre (4) semaines rémunérées à 8% du salaire gagné.

- 20.02 Le temps alloué en vacances sera basé sur le service accumulé chez l'Employeur au 1er mai de l'année en cours.
- 20.03 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'Employeur au cours de l'année de calendrier précédant ce 1er mai.
- 20.04 Le choix des dates de vacances se fera en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 20.05 Tous les efforts seront exercés afin que les salariés puissent prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année.
- 20.06 Les semaines de vacances précitées seront consécutives sauf à l'Employeur et aux salariés concernés de fixer une autre période pour la

troisième et quatrième semaine, s'il y a lieu.

- 20.07 Lorsqu'un salarié quittera son emploi, il aura droit à une indemnité représentant la rémunération payable lors de la prise de congé auquel il a un droit acquis s'il n'a pas pris tel congé.
- 20.08 Le salarié recevra son allocation de vacances au moment de son départ pour ses vacances annuelles sur un chèque à part.
- 20.09 Les employés devront, avant le 30 mars de chaque année, produire à l'Employeur une liste de vacances. Dans les quinze (15) jours suivant cette production, l'employé fournira aux salariés une liste définitive des dates où chaque employé sera en vacances.
- 20.10 Il est entendu qu'il ne pourra y avoir plus de deux (2) salariés d'une même section (meunerie ou garage) en vacances en même temps.

ARTICLE 21. CONGES SOCIAUX

Tout salarié a droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- 21.01 En cas de décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables débutant la journée du décès.
- 21.02 En cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, beau-père, belle-mère; un maximum de trois (3) jours ouvrables se terminant avec la journée des funérailles.
- 21.03 En cas du décès du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable soit le jour des funérailles.

21.04 A l'occasion de la naissance d'un enfant:
un (1) jour si le jour de la naissance est
un jour ouvrable.

ARTICLE 22. SECURITE SOCIALE

22.01 Les parties acceptent que les employés fai-
sant partie de l'unité de négociation soient
protégés par des bénéfices de sécurité socia-
le. Le choix, tant des bénéfices que de l'as-
surance, est laissé à la partie syndicale en
autant que ce plan comprenne une assurance-
salaire commençant après sept (7) jours consé-
cutifs de maladie et immédiatement dans le cas
d'accident autre que les accidents de travail;
la première semaine n'étant pas inférieure aux
semaines subséquentes. Tout plan ainsi choisi
sera émis au nom du Syndicat et de L'Employeur.

La contribution de chacun des employés sera
déduite hebdomadairement de son salaire et
remise mensuellement avec celle de l'Employeur
à la Compagnie d'Assurances.

22.02 La contribution hebdomadaire de l'Employeur est
de 50% du coût total de la prime et sa contri-
bution est affectée au paiement du coût des
bénéfices d'assurance-maladie et d'assurance-
vie.

L'Employeur convient de maintenir sa participa-
tion au paiement de la cotisation du régime
d'assurance pour les salariés absents de leur
travail à cause de maladie ou d'accident pour
une période ne dépassant pas vingt-quatre (24)
mois s'il s'agit d'un accident de travail et
six (6) mois s'il est absent pour cause de ma-
ladie ou accident.

- 22.03 L'Employeur s'engage à faire compléter les fiches nécessaires pour l'adhésion des salariés admissibles au régime et à les transmettre à l'assureur.
- 22.04 Le plan est obligatoire pour l'employé qui a terminé la période d'essai prévue au paragraphe 15.02.
- 22.05 a) Chaque salarié aura droit pour chaque année de la présente convention à trois (3) jours consécutifs de maladie sans perte de salaire.
- b) Au plus tard le 15 décembre de chaque année de calendrier, les jours de maladie non utilisés seront remboursés au salarié au taux régulier en vigueur le jour du remboursement. Le salarié qui n'aura pas travaillé une année complète mais qui est toujours un salarié de l'Employeur à la date du remboursement, aura droit à un remboursement proportionnel à la durée du temps travaillé pendant l'année de référence, s'il se qualifie pour tel remboursement.
- c) En tout temps, quand un employé se déclarera malade, l'Employeur pourra exiger de ce dernier qu'il se soumette à un examen médical devant le médecin de l'Employeur et aux frais de ce dernier.
- 22.06 Tout salarié, membre des pompiers volontaires de la Ville de Waterloo, pourra s'absenter, sans rémunération, de son travail pour répondre à une alerte d'incendie.
- Toutefois, si les besoins de la production et du commerce de l'Employeur le nécessitaient, tout tel salarié qui se serait absenté pour répondre à une alerte d'incendie, devra, sur demande de son supérieur, fournir à l'Employeur le même jour en dehors des heures normales de travail, à taux simple, un nombre d'heures équivalentes à celles où il fut absent du travail.
- 22.07 L'Employeur devra maintenir au garage, des installations adéquates de ventilation, éclairage, chauffage et élimination de poussières.

ARTICLE 23 : CAMIONNEURS

- 23.01 Il est entendu que tout camionneur et aide-camionneur sera rémunéré pour les repas, couchers et autres dépenses faites sur la route.
- 23.02 Les camionneurs doivent, en autant que faire se peut, faire signer aux destinataires et/ou représentants, les factures des livraisons effectuées.

ARTICLE 24 : OUTILS

- 24.01 L'Employeur fournit gratuitement les outils requis par l'exercice des fonctions normales du salarié ou pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.
- 24.02 L'Employeur convient de fournir annuellement deux (2) habits de travail une pièce.

ARTICLE 25 : PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 25.01 Il est défendu à toute personne exclue de l'unité de négociation d'effectuer du travail relevant des salariés couverts par la convention à l'exception des seuls cas suivants:
- a) pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation;
 - b) dans les cas d'urgence;
 - c) lorsqu'un salarié est en retard;
 - d) pour faire une tâche habituellement faite par une personne incluse dans l'unité de négociation alors qu'elles sont toutes occupées mais le contremaître ne pourra effectuer cette tâche pour un temps supérieur à deux (2) heures par jour.

ARTICLE 26: CONTRAT et SOUS-CONTRAT

- 26.01 L'employeur ne peut confier ses opérations à un contracteur ou à un sous-traitant si le contrat a pour effet d'occasionner directement ou indirectement des mouvements de personnel ainsi que des diminutions de personnel par la voie de mise à pied ou des diminutions de salaires.
- 26.02 Cependant, si l'Employeur veut confier l'opération de ses camions à des opérateurs indépendants, il doit l'offrir d'abord à ses camionneurs réguliers et les conditions de l'offre doivent être au moins égales aux meilleures conditions obtenues d'un opérateur indépendant.

ARTICLE 27: DUREE DE LA CONVENTION

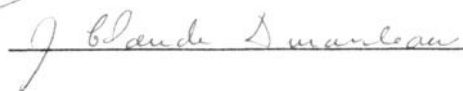
- 27.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 28 mai 1987.
- 27.02 Les stipulations de la présente convention demeurent en vigueur tant que les parties n'ont pas signé une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A GRANBY

ce 17ième jour de septembre 1985.

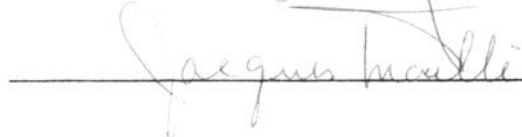
SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE
DE WATERLOO





SYNDICAT DES SALARIES DE LA
COOPERATIVE AGRICOLE DE WATERLOO





ANNEXE « A »

A) A LA MEUNERIE:

A la signature
du contrat

29 mai 1986

Taux de l'embauche à:

- 18 semaines exclusivement	7.24	7.59
- 18 semaines à 36 semaines exclusivement	8.08	8.43
- 36 semaines à 52 semaines exclusivement	8.66	9.01
- 52 semaines et plus	8.79	9.14

B) AU GARAGE:

Taux à l'embauche	9.14	9.49
Taux de la période d'essai à un an	9.36	9.71
taux de 1 an et 2 ans	9.86	10.21
taux 2 ans et plus	10.21	10.63

LB
Jm.

LB
Jm.

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYES DE LA SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE
DE WATERLOO au 28 août 1985:

CABANA, Réjean	13 mai 1975
CHOINIERE, J. RAYMOND	15 juillet 1956
GAGNON, Réal	19 mars 1981
GOUSY, Mario	8 janvier 1980
LACE, Earl Jr.	29 mai 1978
LEGAULT, Alain	10 septembre 1984
MAILLE, Jacques	6 juillet 1973
RACICOT, Lucien	20 mars 1978
VINCENT, Albert	26 novembre 1980