

NOM

NO

07559-8

0217

C.A.E.	217	NO CONV	75598
AFFIL.	6	NB EMPL	33
EMP COUV.	0	ET GEOG	34320 40
PERS VIS.	7	NO ACC	000227012
DATE ENR	840206		

DÉPÔT

Dépôt N°: **8311298**

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 **07559-8**

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	Q 227-12
Date	Signature 83-11-10	Réception 83-11-15	Durée	Du 83-11-10	Au 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 33

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Couvoir Provincial d'Arthabaska	<input type="checkbox"/> Déposant Coopérative Fédérée de Québec Couvoir Provincial 165, rue Laurier Est Arthabaska, Qc

Unité de négociation

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
COUVOIR PROVINCIAL D'ARTHABASKA
165, rue Laurier Est
Arthabaska, Qc

Région	04-01	Activité	0217-01	Affiliation	CSN(1)
--------	--------------	----------	----------------	-------------	---------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: X
Fédération du Commerce Inc.
451, rue Notre-Dame
Drummondville, Qc
J2B 2K9
Att: M. Pierre Genest**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 83-11-16

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

RECHERCHE de Synotext

1983 - 1986

* * * * *

Q 227-12
7559-9.

N.C.G.T.
QUÉBEC

'83 NOV 15 13:19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ci-après appelée: "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

ci-après appelé: "le Syndicat"

1983 - 1986

* * * * *

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	DÉFINITION DES TERMES	1
4	DROITS DE LA DIRECTION	2
5	SÉCURITÉ SYNDICALE	2
6	RETENUE SYNDICALE	2
7	AFFICHAGE D'AVIS	3
8	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	3
9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	4
10	ARBITRAGE	5
11	ANCIENNETÉ	6
12	PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, RAPPEL	7
13	SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES	9
14	CHANGEMENTS TECHNIQUES	10
15	SALAIRES	10
16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	11
17	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS	12
18	VACANCES	13
19	CONGÉS SOCIAUX	15
20	UNIFORMES	16
21	CONGÉ MATERNITÉ	16
22	ASSURANCE COLLECTIVE	17
23	CONGÉS MALADIE	17
24	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	18
25	ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE	19
26	DURÉE DE LA CONVENTION	19
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	ANNEXE "C"	
	ANNEXE "D"	
	MÉMOIRES D'ENTENTE (4)	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est d'établir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés et de définir les conditions de travail de tous les salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur autorisé à représenter les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 12 août 1977 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 Le mot salarié utilisé dans la présente convention désigne tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.
- 3.02 Salarié régulier à temps complet: tout salarié qui effectue normalement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail telle que prévue dans la présente convention.
- 3.03 Salarié régulier à temps partiel: tout salarié qui effectue régulièrement et normalement un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière de travail; dans ce cas, la convention s'applique au prorata du temps travaillé à moins de spécifications contraires dans la convention.
- 3.04 Salarié occasionnel: salarié dont la présence au travail est requise occasionnellement; dans ce cas, la convention ne s'applique pas sauf en ce qui est prévu à l'annexe "D" de la convention collective. Toutefois, ces salariés ne devront pas travailler s'il y a des salariés réguliers ou des salariés à temps partiel réguliers sur la liste de rappel.
- 3.05 Employeur: utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de la Coopérative Fédérée de Québec ou

- 3.06 Masculin: comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs ou leurs membres, contre tout salarié à cause de ses activités syndicales.
- 5.02 Sous réserve des dispositions de la convention, il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, sauf celles prévues à la convention sur la propriété de l'Employeur sans son consentement.
- 5.03 Tous les salariés qui sont membres en règle du Syndicat lors de la signature de la présente convention et ceux qui y adhéreront par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.
- 5.04 Tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dès son embauchage comme condition du maintien de son emploi.
- 5.05 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller, l'Employeur consent à recevoir celui-ci à ses bureaux sur rendez-vous.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

Pour la durée de la présente convention, l'Employeur déduira hebdomadairement du salaire du salarié, la cotisation syndicale telle que fixée par règlement dudit

Syndicat ou tout autre montant déterminé par le Syndicat, dès son embauchage.

- 6.02 L'Employeur remettra l'argent ainsi perçu hebdomadairement dans les quinze (15) jours suivants, au trésorier du Syndicat, par chèque payable au Syndicat des Travailleurs du Couvoir Provincial d'Arthabaska, accompagné d'une liste des salariés et du montant perçu de chacun d'eux.
- 6.03 Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur, trente (30) jours à l'avance de tout changement dans le montant des cotisations.

ARTICLE 7 - AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Le Syndicat a droit d'afficher sur un tableau fourni par l'Employeur et à la vue des salariés tout avis de convocation à ses assemblées ou autres avis du même genre concernant les activités du Syndicat.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Le représentant du Syndicat, autorisé par écrit par ce dernier, et dont la présence est nécessaire, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- a) discussions entre l'Employeur et ses salariés relativement à des griefs;
 - b) rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail, en autant qu'il a obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné.
- 8.02 Les représentants du Syndicat autorisés par écrit par ce dernier, avec copie à l'Employeur, et dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail et ce, sans perte de salaire pour deux (2) représentants seulement, pour la période de

temps requise à l'occasion de la négociation et la conciliation de la convention collective et l'audition de grief par l'arbitre.

- 8.03 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans rémunération à un maximum de deux (2) salariés en même temps, en autant que ce ne soit pas deux (2) camionneurs, pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail jusqu'à concurrence d'un nombre total de vingt-cinq (25) jours par année et ce, en autant que l'Employeur en soit informé cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 8.04 L'Employeur, sur réception d'une demande écrite du Syndicat, accordera un permis d'absence sans perte ni accumulation d'ancienneté à un salarié qui sera appelé à consacrer du temps aux affaires syndicales; les modalités du permis seront déterminées après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 8.05 Tout permis d'absence accordé par l'Employeur devra l'être par écrit.
- 8.06 Le Syndicat informera l'Employeur du nom de ses représentants et de tout changement qui pourrait survenir.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Dans les cas de griefs relatifs à l'application des différentes clauses de la convention collective de travail, il est entendu que le Syndicat ou un salarié peut présenter des griefs à l'Employeur.
- 9.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'utiliser la procédure suivante:

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné de son représentant syndical, soumettra son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours suivant immédiate-

ment les faits qui ont donné naissance au grief ou qui suivent la connaissance qu'un salarié a eu de ces faits.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours pour donner sa réponse.

Deuxième étape:

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a donné aucune réponse le grief sera soumis à l'arbitrage suivant les modalités prévues à l'article 10 de la présente convention dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les délais prévus à la première étape.

- 9.03 Il est entendu qu'un salarié qui croit avoir un grief, pourra le soumettre de la façon mentionnée précédemment; mais en attendant l'enquête et le règlement, il devra remplir normalement la tâche qui lui est assignée par son supérieur immédiat.
- 9.04 Si une entente est conclue par écrit et signée par l'Employeur et le Syndicat à l'une quelconque des étapes, elle sera finale et liera les deux parties.
- 9.05 Les délais stipulés dans cet article pourront être prolongés par écrit, après entente entre les parties.
- 9.06 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 9.07 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 La partie qui soumettra un grief à l'arbitrage devra en aviser l'autre partie dans les délais contenus à l'article 9.02, deuxième étape.

- 10.02 Dans les quinze (15) jours suivant l'avis d'arbitrage, les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre ou à défaut d'entente, la partie soumettant le grief demandera la nomination d'un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.
- 10.03 Les parties conviennent que l'arbitre ne pourra, dans sa décision, ni changer, ni altérer d'aucune façon les stipulations de la présente convention.
- 10.04 Si un salarié a été congédié, suspendu ou réprimandé et que son grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre pourra:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir le congédiement ou la suspension;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 10.05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 10.06 Les parties acceptent de défrayer, à part égale, les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'Employeur.
- 11.02 Un salarié acquerra le droit à l'ancienneté après avoir complété trente (30) jours de travail à l'intérieur d'une période de neuf (9) mois. Cette période de probation terminée, l'ancienneté du salarié comptera à partir de sa date d'embauchage.

- 11.03 Lorsque l'Employeur fera appel d'une salariée à temps partiel régulier pour entrer au travail, il devra lui garantir une durée de travail de cinq (5) heures lorsqu'elle travaille dans l'avant-midi et de trois heures lorsqu'elle travaille dans l'après-midi.
- 11.04 Pour fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ne constituent pas une interruption de service.
- 11.05 Un salarié perdra son droit d'ancienneté et tout ce qui s'y rattache pour les raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
 - d) s'il fait défaut de reprendre son travail, à la suite d'un arrêt de travail ou d'une mise à pied, dans un délai de cinq (5) jours du rappel, à moins d'une maladie dont la preuve incombe au salarié, par la présentation d'un certificat médical; le rappel se fera par télégramme ou lettre recommandée expédié à la dernière adresse connue;
 - e) absence par maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
 - f) absence suite à un accident de travail pour une durée de plus de trente-six (36) mois.

ARTICLE 12 - PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, RAPPEL

- 12.01 Dans tous les cas de promotion, transfert, mise à pied et rappel, l'ancienneté prévaudra à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- 12.02 Une période d'essai de trente (30) jours lui sera accordée et il lui sera loisible, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction. A la fin de cette période, l'Employeur pourra également retourner ce salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.
- 12.03 Après quinze (15) jours de la période d'essai, le salarié promu ou transféré sera rémunéré au taux de l'occupation à laquelle il a été promu ou transféré.
- 12.04 L'Employeur affichera immédiatement, durant trois (3) jours ouvrables, toute position devenue vacante, à l'endroit destiné à cet effet dans son établissement. Le salarié qui désirera la position n'aura qu'à inscrire son nom sur ledit avis.
- 12.05 L'Employeur n'est pas tenu d'afficher une position temporairement vacante par suite des vacances annuelles ou par suite d'une maladie ou d'une invalidité temporaire d'un salarié dont la durée prévisible ne dépasserait pas trente (30) jours ouvrables.
- 12.06 Un salarié affecté temporairement à une tâche comportant un taux de salaire plus élevé recevra ce taux horaire pour toutes les heures ainsi travaillées en autant qu'il effectue ce travail pour une période consécutive de plus de trois (3) heures.
- 12.07 Dans le cas d'un salarié appelé à remplacer un salarié d'un salaire moins élevé, le salaire du salarié remplaçant sera maintenu sauf à l'occasion d'une mise à pied.
- 12.08 Un salarié promu à une fonction exclue de l'unité de négociation pourra, soit à sa demande ou à la demande de l'Employeur, réintégrer l'unité dans une période de quatre (4) mois de la date de sa nomination. Son ancienneté sera alors celle qu'il avait au moment de sa nomination.

- 12.09 Un salarié régulier mis à pied ou dont l'occupation est abolie peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans une autre occupation conformément à l'ancienneté, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de l'occupation visée.
- 12.10 Dans le cas où la mise à pied de salariés permanents devient nécessaire, l'Employeur procédera conformément à l'ancienneté, à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation.
- 12.11 Au moment de rappeler les salariés mis à pied, ces salariés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. L'Employeur pourra cependant leur proposer une autre occupation.

ARTICLE 13 - SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.01 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un congédiement ou d'une suspension soumettra son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention.
- Le salarié devra être informé par écrit, avec copie au Syndicat dans les mêmes délais, du motif de son congédiement ou de sa suspension.
- 13.02 Dans le cas d'application de mesures disciplinaires, l'Employeur convient de suivre la procédure suivante:
- a) au moins deux (2) avertissements écrits avec copie au Syndicat;
 - b) suspension d'un (1) ou deux (2) jours;
 - c) congédiement.
- 13.03 Les présentes dispositions ne s'appliquent pas dans les cas de vol, de fraude et

d'offenses de même gravité.

- 13.04
- a) Toute mesure disciplinaire doit être signifiée au salarié dans les quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance à la mesure disciplinaire ou qui suivent la connaissance que l'Employeur a eu de ces faits.
 - b) Un réprimande écrite qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.

ARTICLE 14 - CHANGEMENTS TECHNIQUES

- 14.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 14.02 Dans un tel cas, les salariés ne subiront pas de baisse de salaire. De plus, si des mises à pied sont nécessaires, l'Employeur avisera ces salariés deux (2) mois à l'avance afin de permettre à ces derniers de se trouver un emploi.

ARTICLE 15 - SALAIRES

- 15.01 Le salaire sera payable, si possible, le mercredi de chaque semaine.
- 15.02 Les taux de salaires, pour la durée de la présente convention, sont ceux déterminés à l'annexe "A". Les annexes font partie intégrante de la convention.
- 15.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:
- les nom et prénom du salarié;
 - la date de la fin de la période de paie;

- le taux de salaire;
- le temps supplémentaire;
- les déductions faites;
- le montant net payé.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 16.01 À compter du 18 septembre 1981, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, à l'exception des camionneurs dont la semaine régulière de travail est de quarante-trois (43) heures. Les horaires de travail seront les suivants:
- a) Camionnage:
Horaires irréguliers du lundi au vendredi inclusivement. Cependant le travail débute tous les matins à sept (7) heures.
 - b) Gardiens:
Horaires irréguliers tels que définis à l'annexe "C" de la présente convention.
 - c) Autres:
Du lundi au vendredi inclusivement, répartis de 7h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00.
- 16.02 Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant sa journée régulière telle que cédulée sera rémunéré à taux et demi pour chaque heure ainsi travaillée, à l'exception des camionneurs et des gardiens.
- 16.03 Un salarié qui est requis de travailler un nombre d'heures excédant la semaine régulière de travail sera rémunéré à taux et demi pour chaque heure ainsi travaillée.
- 16.04 Un salarié qui est requis de travailler le dimanche sera rémunéré à taux double pour

toutes les heures travaillées à l'exception des gardiens.

- 16.05 Une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire sera accordée vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 17 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 17.01 Tous salarié ayant terminé sa période de probation bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

vendredi Saint;
lundi de Pâques;
fête du travail;
Saint-Jean-Baptiste;
Confédération;
action de grâce;
fête de la Reine;
1er mai, fête des travailleurs;
veille de Noël (après-midi);
Noël;
lendemain de Noël;
veille du jour de l'An (après-midi);
jour de l'An;
lendemain du jour de l'An;
un demi ($\frac{1}{2}$) congé mobile lequel sera pris à une date convenue entre le salarié et l'Employeur.

- 17.02 Pour avoir droit au paiement d'une fête ci-haut mentionnée, le salarié devra travailler ou être disponible pour travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et suivant immédiatement la fête chômée, sauf en cas de maladie ou en congé autorisé par la convention ou l'Employeur.

- 17.03 Tout travail accompli par un salarié un jour de congé tel que prévu à 17.01, sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête.

- 17.04 Advenant qu'une fête coïncide avec les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle ou l'équivalent en argent après entente entre l'Employeur et le salarié.

- 17.05 Si une des fêtes énumérées à 17.01 coïncide avec une journée non ouvrable, elle sera reportée à un autre jour ou payée après entente entre les parties.
- 17.06 Les salariés à temps partiel régulier sont payés pour un jour de fête comme s'ils avaient travaillé pour au moins 80% de la journée régulière de travail.
- De plus, il est entendu que lorsque les salariés à temps partiel réguliers travaillent un jour de fête au complet, ils seront payés à 100% pour cette fête travaillée.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Les salariés ayant moins d'une année de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à une journée de vacances par mois de service, payable au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant l'année de référence, avec un maximum de dix (10) jours.
- 18.02 Les salariés ayant une année de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à deux (2) semaines de vacances, payables au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.03 Les salariés ayant cinq (5) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à trois (3) semaines de vacances, payables au taux de six pour cent (6%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.04 Les salariés ayant dix (10) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à quatre (4) semaines de vacances, payables au taux de huit pour cent (8%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.05 Les salariés ayant vingt-deux (22) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à cinq (5) semaines de

vacances, payables au taux de dix pour cent (10%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.

- 18.06 Les salariés ayant trente-trois (33) années de service continu au 30 avril de chaque année auront droit à six (6) semaines de vacances, payables au taux de douze pour cent (12%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.
- 18.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, dans ce cas, le salarié a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à 2, 3, 4, 5 ou 6 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Nonobstant ce qui précède, un salarié qui quitte le service de l'Employeur, reçoit la somme qui lui est due pour ses vacances ou toute partie de ses vacances au taux de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire gagné pendant la période de référence ainsi que la proportion des vacances auxquelles le salarié a droit pour l'année en cours.
- 18.08 La période de service continu donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 18.09 La période située entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.
- 18.10 L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril. Les vacances seront cédulées par ordre d'ancienneté dans chaque classification en tenant compte des exigences de la production, afin de ne pas nuire à la bonne marche de l'entreprise.

- 18.11 Un salarié ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances à moins d'entente avec son supérieur immédiat.
- 18.12 Pour établir le nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié régulier à temps partiel a droit, on calcule le nombre d'années de service en soustrayant l'année de la prise de vacances de celle de la date d'entrée en service.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX

- 19.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation bénéficiera d'un congé sans perte de salaire dans les cas suivants:
- a) cinq (5) jours de congé payés à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant;
 - b) trois (3) jours dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur;
 - c) un (1) jour dans le cas du décès des grands-parents, soit la journée des funérailles.
- 19.02 L'Employeur paiera des congés prévus aux paragraphes précédents pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables d'un salarié au cours de la période prévue entre le jour du décès et le jour des funérailles à l'exception de 19.01 a) où le salarié a droit à cinq (5) jours payés.
- 19.03 L'Employeur paiera une (1) journée de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant en autant que ce jour soit utilisé en dedans d'une période de dix (10) jours de l'évènement.
- 19.04 L'Employeur paiera trois (3) jours de congé à l'occasion du mariage du salarié.

ARTICLE 20 - UNIFORMES

20.01 L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle, à savoir fournir l'uniforme ci-après mentionné au camionneur, et ce une fois par année:

- deux (2) pantalons;
- deux (2) chemises d'été;
- deux (2) chemises d'hiver;
- une (1) cravate;
- une (1) casquette;
- un (1) veston d'été;
- une (1) veste;
- un (1) veston d'hiver sera fourni tous les deux ans.

Il fournit et entretient à ses frais, les uniformes des salariés. De plus, la paire de bottes sera fournie aux salariés travaillant au lavage.

ARTICLE 21 - CONGÉ MATERNITÉ

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

21.02 La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas vingt-six (26) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la vingt-deuxième (22ème) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

21.03 La salariée en congé maternité reprendra, lors de son retour au travail, la fonction qu'elle avait au départ avec pleine ancienneté.

21.04 À la suite de son accouchement, la salariée qui le désire peut prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans pour s'occuper de son enfant.

Dans un tel cas, la salariée avise l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son accouchement, de son désir de se prévaloir d'un tel congé.

Les douze (12) premiers mois de ce congé se font avec cumul de l'ancienneté, tandis que l'ancienneté acquise est maintenue pour les douze (12) mois suivants. Le cumul de l'ancienneté sera considéré pour une durée de deux (2) ans en ce qui a trait uniquement à l'article 12 de cette convention collective soit: promotion, transfert, mise à pied, rappel.

Après les douze (12) premiers mois du congé sans solde, la salariée doit aviser par écrit l'Employeur, qui en transmet une copie au Syndicat, de son intention de revenir au travail ou de prolonger son congé sans solde pour le deuxième (2ème) douze (12) mois.

ARTICLE 22 - ASSURANCE COLLECTIVE

22.01 Le plan d'assurance collective présentement en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention et les salariés à temps partiel régulier y participeront.

Les salariés bénéficieront d'une assurance salaire long-terme.

La prime est payable à part égale par chacune des parties.

ARTICLE 23 - CONGÉS MALADIE

23.01 Tout salarié régulier à temps complet ayant terminé sa période de probation, mais n'ayant pas un an de service, aura droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé maladie par mois de service.

23.02 Tout salarié régulier à temps complet ayant au moins un an de service, aura droit à une semaine de congé maladie par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) semaines.

23.03 Le salarié absent pour cause de maladie ou accident recevra une rémunération pour chaque jour de congé maladie à son crédit, équivalant à sa journée régulière de travail.

- 23.04 Le salarié avisera son contremaître ou son remplaçant dès le début de sa cédule de travail de même que la journée précédant son retour au travail.
- 23.05 Ces jours de congés maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année, ni monnayables.
- 23.06 Dans le cas d'un accident de travail, l'Employeur ne peut déduire les congés maladie de la caisse maladie des salariés.
- Pour établir le nombre de semaines de congé maladie auxquelles un salarié régulier à temps partiel a droit, on calcule le nombre d'années de service en soustrayant l'année de la prise de congés de maladie de celle de la date d'entrée en service et ce avec un maximum de douze (12) semaines.
- La semaine de congé de maladie est basée sur vingt-quatre (24) heures semaine.
- 23.07 Si un salarié régulier à temps partiel s'absente pour moins d'une semaine, il sera payé selon le nombre d'heures effectuées par les salariés de sa classification et ce avec un maximum de vingt-quatre (24) heures semaine.

ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 24.01 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur crée de nouvelles tâches, les représentants des parties se rencontreront pour discuter du taux de salaire à être payé au salarié qui sera affecté sur une de ces tâches.
- 24.02 Les camionneurs, s'il y a lieu, dont le camion est en panne ou qui sont arrêtés par une tempête et qui doivent coucher à l'extérieur, seront remboursés pour leurs frais de chambre sur présentation d'un reçu.
- 24.03 Les camionneurs obligés de prendre un repas à l'extérieur auront droit à une compensation comme suit:

déjeuner: \$2.75
dîner: \$6.50
souper: \$7.00

- 24.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail habituellement fait par les salariés assujettis à la convention collective sauf dans les cas suivants:
- a) en cas de retard ou d'absence de nature imprévue, le temps pour trouver un remplaçant qualifié;
 - b) pour fins d'entraînement et de formation;
 - c) en cas d'urgence.

ARTICLE 25 - ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

- 25.01 L'Employeur doit mettre fin à l'emploi d'un salarié dès qu'il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et le demeurera jusqu'au 30 juin 1986 inclusivement.
- 26.02 Après son expiration et pendant les négociations pour son renouvellement, la convention continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis et exercé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce dixième jour
du mois de novembre 1983.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE
QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

<u>my. Lavapere</u>	<u>Raymond Gagnon</u>
<u>Clair H. Fay</u>	<u>Lillem Dupuis</u>
<u>Clement L. Lacroix</u>	
<u>André Marcotte</u>	<u>Pierre Gendron</u>

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Tous les nouveaux salariés embauchés après le 30 septembre 1983 pour occuper des fonctions de salariés réguliers à temps complet ou des fonctions de salariés à temps partiel gagneront \$0.50 de moins que le taux de la classification ci-dessous, même après la trente-neuvième (39e) semaine travaillée.

TAUX D'EMBAUCHAGE:

Embauchage:

à compter du vendredi de la 13ème semaine travaillée:

à compter du vendredi de la 26ème semaine travaillée:

à compter du vendredi de la 39ème semaine travaillée:

1.00 @ RT P.S.
~~\$0.50~~ de moins que le
taux de la classification
0.90 @ RT P.S.
~~\$0.40~~ de moins que le
taux de la classification
0.80 @ RT P.S.
~~\$0.30~~ de moins que le
taux de la classification
taux de la classification
moins \$0.50.

	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>	<u>01-07-85</u>
Camionneur	\$9.81	10.31	10.81
Manoeuvre	\$9.47	9.97	10.47
Gardien de nuit et manoeuvre	\$9.47	9.97	10.47
Salarié à temps partiel régulier	\$9.47	9.97	10.47
Salarié occasionnel	salaire minimum + 0.50	salaire minimum + 0.50	salaire minimum + 0.50

RÉTROACTIVITÉ

Chaque salarié sur la liste de paie à la date de la signature de la présente convention, recevra une rétroactivité de \$0.50 l'heure pour chaque heure travaillée au taux régulier et supplémentaire du 1er juillet 1983 à la date de la signature de la présente convention collective.

PRIME D'ASSISTANT-CONTREMAÎTRE

Le salarié qui sera nommé assistant-contremaître recevra hebdomadairement une prime de \$21.50 aussi longtemps qu'il agira comme tel.

PRIME DE SOIR ET NUIT

Les salariés travaillant sur une cédule régulière de soir ou de nuit recevront une prime de \$0.30 l'heure pour chaque heure travaillée.

PRIME DE CHEF D'EQUIPE

Le salarié qui sera nommé chef d'équipe recevra hebdomadairement une prime de \$10.50 aussi longtemps qu'il agira comme tel.

ANNEXE "B"

LISTE D'EMPLOYESSalaires réguliers

		<u>Date Ancienneté</u>
Gosselin Gaston	Manoeuvre	11 Août 1948
Houle Normand	Camionneur	13 Septembre 1952
Roberge Hervé	Manoeuvre	24 Juillet 1954
Toupin Raymond	Manoeuvre	2 Septembre 1958
Houle Gratien	Ass. contremaître	3 Octobre 1960
Pépin Gilles	Chef d'équipe	1 Février 1961
Sévigny Denis	Camionneur	25 Novembre 1969
Sévigny Daniel	Manoeuvre	26 Novembre 1969
Roy Roger	Camionneur	19 Février 1970
Roux Yvan	Manoeuvre	13 Septembre 1971
Carrier Richard	Manoeuvre	3 Juillet 1972
Brunelle Roland	Gardien	12 Mars 1973
Paquin Raymond	Camionneur	8 Octobre 1973
Gosselin Marc	Manoeuvre	5 Juin 1975
Toupin Pierre	Manoeuvre	23 Février 1978
Bergeron François	Manoeuvre	31 Août 1978
Chouinard Edgar	Gardien	14 Décembre 1978
Sévigny Réal	Gardien	16 Avril 1979
Demers Jean-Guy	Manoeuvre	27 Février 1981

Salariés réguliers à temps partiel

	<u>Date Ancienneté</u>
Croteau Dorile	6 Décembre 1971
Tardif Louise	18 Avril 1972
Alain Céline	11 Décembre 1972
Provencher Lise Croteau	26 Août 1974
Ducharme L. Christiane	17 Février 1977
Sévigny Pierrette	26 Janvier 1978
Girard Christian	26 Août 1983

Salariés occasionnels

	<u>Date Ancienneté</u>
Houle Huguette	7 Décembre 1977
Allaire France	16 Juillet 1979
Houle Francine	15 Février 1980
Lemieux Jacinthe	17 Avril 1980
Gélinas Ginette	15 Janvier 1982
Bellefeuille Diane	21 Juin 1982
Gagné Linda	5 Août 1982

ANNEXE "C"

CÉDULE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DES GARDIENS

A)	Dimanche	17h00 à 00h30	7½
	lundi	16h30 à 00h30	8
	mardi	16h30 à 00h00	7½
	mercredi	16h00 à 00h30	8½
	jeudi	16h00 à 00h30	8½
	TOTAL		40
B)	Dimanche	23h30 à 07h30	8
	lundi	23h30 à 07h30	8
	mardi	24h00 à 08h00	8
	mercredi	23h30 à 07h30	8
	jeudi	23h30 à 07h30	8
	TOTAL		40
C)	Lundi	07h30 à 12h00	4½
	mardi	07h30 à 12h00	4½
	jeudi	07h30 à 12h00	4½
	vendredi	07h30 à 12h00	4½
	samedi	06h00 à 17h00	11
	dimanche	06h00 à 17h00	11
	TOTAL		40
D)	Vendredi	17h00 à 06h00	13
	samedi	17h00 à 06h00	13
	TOTAL		26

ANNEXE "D"

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SALAIRE DES OCCASIONNELS

1. Il est entendu que pour fin d'ancienneté des salariés occasionnels, la date d'embauche constitue le point de repaire de leur ancienneté.
2. Lorsque du travail est disponible pour les salariés occasionnels, l'Employeur les rappelle par ordre d'ancienneté, c'est-à-dire par ordre d'embauchage.

S'il n'y a pas de réponse chez le salarié appelé, l'Employeur appellera le salarié suivant sur la liste.

3. Lorsqu'un salarié occasionnel remplace un salarié régulier à temps complet ou un salarié régulier à temps partiel pour une période supérieure à un (1) mois de remplacement, le salarié occasionnel bénéficiera du salaire du salarié remplacé moins \$0.50 de l'heure.

Le salarié occasionnel qui remplace un salarié régulier à temps complet ou un salarié régulier à temps partiel devra remplacer ce salarié absent pour toute la durée de ladite absence.

Lors du retour du salarié absent, le salarié occasionnel retournera à son ancienne occupation avec son ancien salaire.

Si le salarié absent ne revient pas au travail à ce moment, il y aura affichage de poste et l'Employeur procédera selon les dispositions de l'article 12 et suivants.

4. En aucun temps les salariés occasionnels pourront déplacer un salarié régulier à temps complet ou un salarié régulier à temps partiel.

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE:

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA (C.S.N.)
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties conviennent que le cas des camionneurs actuellement à l'emploi de la Coopérative Fédérée de Québec, Couvoir Provincial d'Arthabaska, au moment de la signature du présent mémoire, font l'objet d'une entente particulière comme suit:

Les camionneurs ont une semaine régulière de travail de quarante trois (43) heures tel que prévu à l'article 16.01 de la convention collective.

Toutefois, parce que les camionneurs ont droit à une (1) heure pour le repas et qu'ils prennent seulement une demi-heure ($\frac{1}{2}$), les parties s'entendent à l'effet que les camionneurs feront une semaine de travail de quarante-et-une (41) heures et seront payés pour quarante-trois (43) heures, afin de compenser cette demi-heure ($\frac{1}{2}$) qu'ils ne prennent pas lors de leur repas.

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE :

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE DE QUÉBEC
Couvoir Provincial d'Arthabaska
165, est rue Laurier
Arthabaska, Québec

ET :

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU COUVOIR
PROVINCIAL D'ARTHABASKA
100, est boul. Jutras
Victoriaville, Québec

Les parties conviennent que les salariés dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté lors de la signature de la convention collective recevront les montants suivants qui seront payables le jeudi précédant Noël.

1983

Jeudi précédant Noël: \$150.00 salarié régulier
\$ 75.00 salarié régulier - temps
partiel
\$ 25.00 salarié occasionnel

1984

Jeudi précédant Noël: \$75.00 salarié régulier
\$40.00 salarié régulier - temps
partiel
\$25.00 salarié occasionnel

1985

Jeudi précédant Noël: \$75.00 salarié régulier
\$40.00 salarié régulier - temps
partiel
\$25.00 salarié occasionnel

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce dixième jour
du mois de novembre 1983.

COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE
DE QUÉBEC
Couvoir Provincial
d'Arthabaska

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU COUVOIR PROVINCIAL
D'ARTHABASKA (C.S.N.)

M. Lavoie

Claude F. Foy

René O. Poirier

André Massé

Raymond B. Bouché

Yves Desjardins

Pierre Genest