

NOM

NO

05352-0

C.A.E. 1060 NO.CONV. 53520  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 15  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 26600 30  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q21691004  
DATE ENR.850409



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°: 85 01 248

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 **05352-0**

<b>Objet</b>	<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	<b>Q 21691-04</b>
<b>Date</b>	Signature: 85-01-11	Reception: 85-01-16	Durée: Du 84-09-01 Au 86-08-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			<b>15</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de la Coopérative Agricole Disraéli (C.S.N.)</b> 908, avenue Labbé THEIFORD MINES (Québec) G6G 2A8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société Coopérative Agricole de Disraéli</b> 855, avenue Champlain DISRAELI (Québec) G0N 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Coopérative Fédérée de Québec</b> 1055, rue du Marché Central C.P. 500 Station Youville MONTREAL (Québec) H2P 2W2 Att.: M. Claude P. Tremblay, cons.	Région: <u>3.05</u> Activité: <u>1051 (5)</u> Affiliation: <u>C.S.N. (06)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

ETABLISSEMENTS VISES: 12<sup>e</sup> Rang, DISRAELI (Québec), GON 1E0;  
855, avenue Champlain, DISRAELI (Québec), GON 1E0.

Q 21691-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i> THERESE DEMERS	85-01-30

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



INTERVENUE ENTRE:

**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE DISRAÉLI**  
Rang 12 et  
855, avenue Champlain  
Disraéli

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET:

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
COOPÉRATIVE AGRICOLE DISRAÉLI (C.S.N.)**

Ci-après appelé "le Syndicat"

1984 - 1986

\* \* \* \* \*

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	1
2	DÉFINITION	1
3	BUT DE LA CONVENTION	2
4	INTERPRÉTATION - VALIDITÉ	3
5	DROIT DE LA DIRECTION	3
6	ADHÉSION SYNDICALE	3
7	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	4
8	AFFAIRE SYNDICALE	5
9	AFFICHAGE	5
10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	5
11	ARBITRAGE	6
12	MESURES DISCIPLINAIRES, NON DISCRIMINATION	7
13	ANCIENNETÉ	8
14	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ	9
15	MINIMUM DE PAIE	11
16	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	13
17	PRIMES	15
18	VACANCES	16
19	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	17
20	CONGÉS SOCIAUX	18
21	ASSURANCE-GROUPE	19
22	SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	19
23	ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION	22
24	FONCTION DE JURÉ	23
25	APPENDICES	23
26	DURÉE DE LA CONVENTION	24
	APPENDICE "A"	
	APPENDICE "B"	
	APPENDICE "C"	
	LETTRE D'ENTENTE	

**ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION**

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en date du 16 août 1984 pour toutes les conditions de travail et de salaire.

L'Employeur reconnaît de plus le Syndicat comme le mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective de travail.

1.02 Après entente écrite avec le Syndicat, les salariés exclus de l'unité de négociation pourront à l'occasion effectuer du travail qui relève de la compétence des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Dans aucun cas, le travail accompli par des personnes hors de l'unité de négociation, n'aura pour effet de causer la mise à pied ni d'empêcher un rappel d'un salarié faisant partie de l'unité de négociation ni de le priver d'effectuer de temps supplémentaire.

Il est convenu que le travail actuellement confié à sous-contrat pourra continuer comme par la pratique passée.

De plus, il est convenu dans l'application de la présente clause, que l'Employeur ne sera pas tenu d'acheter certains équipements afin d'effectuer du travail occasionnel. À ce moment, il pourra le donner à forfait.

**ARTICLE 2 - DÉFINITION**

2.01 Le mot "Employeur" quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur, ou de la Société Coopérative Agricole elle-même.

2.02 Le mot "salarié" quand il est utilisé dans la convention, veut dire tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite au paragraphe 1.01.

2.03 Le mot "convention": la présente convention collective de travail.

- 2.04 "Taux de salaire de base": le taux de salaire spécifié à l'annexe "B" et partie intégrante de la présente convention.
- 2.05 "Salaire effectif": le taux de salaire convenu entre le salarié et son Employeur ou le représentant de ce dernier, si tel taux de salaire est supérieur au taux prévu à l'annexe "B" et partie intégrante de la présente convention. Le salaire effectif ne comprend pas toute prime additionnelle attribuée pour une fin particulière et définie dans la présente convention.
- 2.06 L'expression "jour de travail" signifie les heures normales de travail à l'intérieur d'une même journée.
- 2.07 Étudiant: personne fréquentant une école reconnue.
- 2.08 a) Salarié régulier: un salarié à temps complet qui a complété sa période de probation;
- b) Salarié régulier à temps partiel: salarié qui a complété sa période de probation et qui travaille normalement moins de trente (30) heures semaines.
- 2.09 Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 2.10 Représentant syndical: un salarié qui remplit les fonctions d'officier du syndicat ou un délégué ou un membre de tout comité syndical. Pour être reconnu par l'Employeur le Syndicat doit fournir par écrit leurs noms et/ou aviser l'Employeur par écrit de tout changement.
- 2.11 Jours ouvrables: du lundi au vendredi inclusivement en excluant les jours fériés.
- 2.12 Journée de travail: huit (8) heures de travail dans une même journée.

### ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

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

**ARTICLE 4 - INTERPRÉTATION - VALIDITÉ**

- 4.01 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble de manière à leur donner tout le sens de l'acte entier.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi ou règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou règlement d'ordre public.
- 4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur d'une part, des salariés ou du Syndicat d'autre part.

**ARTICLE 5 - DROIT DE LA DIRECTION**

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

**ARTICLE 6 - ADHÉSION SYNDICALE**

- 6.01 a) Tout les salariés, qui au moment de la signature de la convention, sont membres du Syndicat ou qui le deviendront par la suite doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention;
- b) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la convention doit, comme condition au maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la convention.

Lors de l'embauchage de nouveaux salariés, l'Employeur doit présenter celui-ci à un représentant syndical et signifier par écrit au syndicat le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de ce nouveau salarié.

- 6.02 Cotisations syndicales

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le

Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi reçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier.

Le chèque de remise devra être accompagné d'un état indiquant le nom et le numéro d'assurance-sociale de tous les salariés couverts par cette période, avec mention de ceux pour lesquels une déduction a été faite ainsi que le montant cumulatif déduit pour chacun d'eux depuis le début de l'année. L'état sera remis en quatre (4) exemplaires.

6.03

Liste des salariés

L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la convention, ainsi que le 1er septembre de chaque année, au secrétaire du Syndicat, la liste complète des salariés, comprenant leur nom et prénom, leur taux de salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée au service ainsi que la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur. De plus, l'Employeur avise le Syndicat, par écrit, lors de l'embauchage ou du départ d'un salarié.

**ARTICLE 7 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

7.01

L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux afin de discuter l'interprétation et l'application de la convention.

Il est entendu que le conseiller syndical peut assister à ces rencontres.

7.02

Un (1) représentant du Syndicat, par département, pourra avec la permission de son superviseur immédiat, permission qui ne lui sera pas refusée sans raison valable durant les heures de travail, sans perte de salaire sur le terrain de l'Employeur, s'absenter pour soumettre ou débattre tout grief ou voir à l'application de la convention. Un représentant syndical pourra agir exceptionnellement dans un autre département après en avoir demandé la permission à l'Employeur.

7.03

Deux (2) salariés peuvent sans perte de salaire être libérés pour participer aux séances de négociation de la convention collective.

**ARTICLE 8 - AFFAIRE SYNDICALE**

8.01 L'Employeur accorde à deux (2) salariés à la fois, pourvu qu'ils ne soient pas du même département, un maximum de quinze (15) jours ouvrables chacun, par année civile, la permission de s'absenter du travail sans paie, une fois autorisée par le Syndicat, pour participer à des activités syndicales telles que congrès, session de formation etc. Cependant, le Syndicat doit en aviser l'Employeur autant que possible au moins cinq (5) jours à l'avance.

8.02 L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié dûment autorisé par le Syndicat pour exercer une fonction syndicale. Le Syndicat doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jour à l'avance et la période sans solde doit être au moins d'un (1) mois et d'au plus un (1) an. Cependant ce congé sera renouvelable sur préavis d'un (1) mois.

Il n'y aura pas d'accumulation d'ancienneté lors de ces congés cependant elle sera maintenue.

8.03 Congé sans solde

L'Employeur peut accorder certaines périodes de congé sans solde dont les modalités d'absences seront définies entre le salarié et l'Employeur; ce dernier avisera le Syndicat, par écrit, pour tout congé accordé à un salarié.

8.04 Il y aura cumul d'ancienneté dans les cas de congés sans solde prévus aux articles 8.01 et 8.03.

**ARTICLE 9 - AFFICHAGE**

9.01 L'Employeur doit installer un tableau d'affichage à un endroit visible, où le Syndicat peut afficher des communiqués ou documents.

**ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

10.01 Tout salarié qui croit être lésé dans les droits que lui reconnaît la convention collective peut, avant de formuler un grief, d'abord discuter du cas avec son supérieur immédiat. Il peut exiger d'être accompagné de son délégué.

10.02 Première étape:

Le Syndicat ou tout salarié ou le Syndicat en son nom qui se croit lésé devra soumettre son grief à

l'Employeur ou son représentant dans les quinze (15) jours ouvrables des faits ou de la connaissance des faits qui lui ont donné naissance. Le salarié peut exiger d'être accompagné d'au plus d'un (1) représentant syndical.

- 10.03 L'Employeur doit rendre sa réponse au président du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 10.04 a) Si la réponse de l'Employeur ne satisfait pas le Syndicat celui-ci peut, par un avis écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur, soumettre son grief à l'arbitrage;
- b) L'arbitre sera choisi conformément au Code du travail.
- 10.05 a) Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas automatiquement l'annulation de ce grief; telle erreur peut être corrigée jusqu'à et incluant l'arbitrage;
- b) Advenant que le Syndicat ne respecte pas les délais, le grief sera considéré comme abandonné et advenant que l'Employeur ne respecte pas les délais, le grief sera considéré comme accordé.
- 10.06 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente est constatée par écrit et signée par les parties.
- Tout règlement écrit intervenu et signé par les parties lie les deux (2) parties.

#### **ARTICLE 11 - ARBITRAGE**

- 11.01 Sur demande d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat peuvent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.
- 11.02 L'arbitre a tous les pouvoirs qui lui sont accordés en vertu de Code du travail, mais ne devra en aucun cas altérer, ajouter, ou changer de quelque façon que ce soit les termes de la présente convention.
- 11.03 Témoin
- a) Lorsque la présence d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbi-

tre, l'Employeur libère celui-ci sans perte de salaire pour la durée de l'audition;

b) L'Employeur s'engage à libérer le plaignant et le représentant syndical ou tout autre salarié requis par le Syndicat pour la journée de l'audition. Advenant le cas où l'arbitre fasse droit au grief en tout ou en partie, l'Employeur remboursera au Syndicat le coût de libération du plaignant pour la journée de l'audition.

11.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention.

11.05 Chacune des parties à la présente convention supportera à parts égales les frais de l'arbitre.

11.06 Délai - Procédure

Sur entente écrite entre les parties les délais prévus aux articles 10 et 11 de la présente convention peuvent être changés.

#### **ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES, NON DISCRIMINATION**

12.01 L'Employeur peut discipliner dans un délai de quinze (15) jours des faits ou de la connaissance des faits tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.

12.02 Toute sanction imposée en vertu de 12.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à la procédure de grief et d'arbitrage.

12.03 Aucune offense datant de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par la suite contre un salarié à moins qu'il s'agisse d'offense de même nature. Cependant, une offense d'un salarié datant de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par la suite contre un salarié qu'il s'agisse d'une offense de même nature ou non.

12.04 Toute mesure disciplinaire doit être signifiée par écrit au salarié et copie envoyée au Secrétaire du Syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la date de l'imposition de telle mesure disciplinaire, et tel écrit contiendra la nature de la sanction et les motifs qui la justifient.

12.05 Signature d'un rapport disciplinaire

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

12.06 L'Employeur s'engage à n'exercer aucune discrimination, menace ou intimidation contre quiconque en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de ses orientations sexuelles.

**ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ**

13.01 Définition

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

13.02 Acquisition

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

Salarié en période de probation

Un salarié en période de probation est régi par les dispositions de cette convention. Cependant s'il est remercié de ses services cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.

- 13.03
- a) Dans le cas d'absence pour maladie ou accident non industriel, le salarié accumule son ancienneté pendant une période de douze (12) mois consécutifs et la conserve par la suite;
  - b) L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas d'absence prévus à la convention sauf dans les cas où c'est spécifié autrement;
  - c) Dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté s'accumule pendant une période de douze (12) mois.

- d) Dans le cas de maladie industrielle ou accident de travail le salarié accumule son ancienneté pendant toute la durée de l'absence.

13.04

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) Si lorsque mis à pied il ne communique pas avec l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
- d) S'il fait défaut de se présenter au travail après une période d'absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable;
- e) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois.

**ARTICLE 14 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ**

14.01

Sujet aux dispositions de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

Dans tous les cas de poste vacant ou de création de nouveaux postes couverts par le certificat de reconnaissance syndicale la préférence sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il ait les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche. Une période d'essai sera accordée au salarié durant un maximum de trente (30) jours ouvrables effectivement travaillés. Durant la période d'essai, le salarié pourra retourner à son ancienne fonction sans perte de ses droits ou l'Employeur pourra retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne satisfait pas aux exigences du poste après avoir effectivement travaillé dix (10) jours durant la période d'essai.

Advenant la fermeture définitive d'un département, les salariés affectés ayant l'ancienneté nécessaire

pourront déplacer les salariés des autres départements ayant moins d'ancienneté pourvu qu'ils aient les qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales du poste après une période de familiarisation de vingt (20) jours effectivement travaillés.

14.03 L'Employeur affichera dans les cinq (5) jours ouvrables, tout poste définitivement vacant ou nouveau poste aux endroits destinés à cet effet dans son établissement pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

L'affichage du poste indiquera le titre du poste, les qualifications nécessaires pour l'obtention ainsi que le salaire et le nombre de salariés requis.

Le salarié qui désire le poste n'a qu'à inscrire son nom sur l'avis d'affichage.

L'employeur doit remettre au Syndicat une copie de l'affichage la première journée de celui-ci et une copie de l'affichage où apparaissent les noms des applicants la dernière journée de celui-ci.

14.04 On entend par poste vacant ou poste nouvellement créé, un poste dont le titulaire est absent pour plus d'un (1) mois.

14.05 a) Il est entendu qu'un salarié qui obtient un poste suite à un affichage ou par déplacement causé par une mise à pied, celui-ci prendra le taux de sa nouvelle classification au niveau correspondant au nombre d'années ou de mois de service pour l'Employeur;

b) Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation, reçoit le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure, pour toutes les heures de la journée à la condition d'y être affecté pour une période excédant deux (2) heures;

c) Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.

14.06 Dans le cas de remplacement de courte durée c'est-à-dire de remplacement qui n'exige pas d'affichage,

l'Employeur offrira le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté et qui est en mesure de remplir les exigences normales du poste en autant que le salarié soit disponible.

14.07 Dans le cas de mise à pied, le salarié mis à pied sera celui qui a le moins d'ancienneté dans le département ainsi affecté.

Pour l'application de cet article les départements sont:

1. meunerie
2. porcherie
3. quincaillerie

Les salariés ainsi affectés pourront déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté, de tout département, à la condition qu'ils aient déjà effectué le travail du poste visé à l'intérieur de la coopérative ou qu'il puisse remplir immédiatement les exigences normales du poste.

14.08 Dans les cas de rappel suite à une mise à pied, le salarié rappelé sera celui qui a le plus d'ancienneté dans la mesure qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche immédiatement.

Le rappel au travail du salarié mis à pied se fera par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'Employeur.

14.09 Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à donner le préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables.

Copie de ce préavis sera transmise au Syndicat. À défaut de préavis, soit au Syndicat ou au salarié, l'Employeur doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une durée égale à celle du préavis.

#### **ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE**

15.01 Sauf dans les cas de force majeure, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière, sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à taux régulier.

15.02 Rappel

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de son taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03 Taux de salaire

Les taux de salaire des salariés régis par la convention avec leurs occupations sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

15.04 Paie

Le salaire gagné est payé par chèque chaque semaine, et le jour de paie est le jeudi à moins que le jeudi soit un jour de fête; dans un tel cas, le jour de paie est le jour précédent.

15.05 Bulletin de paie

1. Les renseignements ci-après sont donnés chaque semaine avec la paie:
  - a) les nom et prénom de chaque salarié;
  - b) le taux de salaire;
  - c) le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail;
  - d) les déductions sur le salaire et la somme totale gagnée.
2. Annuellement, lors de la remise du T4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

15.06 Nouvelle occupation

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou modifie substantiellement l'occupation d'un salarié, il avise, par écrit, le Syndicat du salaire établi, sujet au droit du Syndicat de contester ce salaire et le contenu de l'occupation, dans les trente (30) jours en se prévalant des dispositions des articles 10 et 11.

**ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

16.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures établie comme suit:

Meunerie

1<sup>e</sup> équipe: de 8h00 à 17h00 du lundi au vendredi inclusivement.

Une heure de dîner non rémunérée qui sera prise vers le milieu du quart de travail.

2<sup>e</sup> équipe: Nonobstant le préambule de l'article 16.01 la semaine de travail sera de trente-neuf (39) heures.

De 12h00 à 16h00, de 17h00 à 21h00 du lundi au jeudi inclusivement, de 12h00 à 16h00 et de 16h30 à 19h30 pour le vendredi.

Il est entendu qu'il ne peut y avoir de deuxième équipe de travail dans la meunerie que si les conditions suivantes sont remplies.

- a) Il doit y avoir au moins sept (7) salariés affectés au département meunerie sur la première équipe de travail;
- b) Il doit toujours y avoir plus de salariés au département meunerie sur la première équipe que sur la deuxième équipe.

Quincaillerie

La semaine de travail pour les salariés affectés au département de la quincaillerie sera répartie du lundi au vendredi de 8h00 à 17h00 et le samedi de 8h00 à 12h00 selon l'horaire suivant:

- a) Une heure pour dîner, non rémunérée, qui sera prise vers le milieu du quart de travail;
- b) Une demi-journée (4 heures) sera accordé dans le cours de la semaine pour remplacer le samedi avant-midi travaillé. Il est entendu que les salariés travaillant à la quincaillerie bénéficieront d'un samedi sur deux (2) de congé sauf pour les salariés à temps partiel.

Les cédules de travail à la quincaillerie seront affichées le jeudi de la semaine précédente. Le service au poche de la meunerie, sera assuré par le personnel de la quincaillerie le samedi.

Porcherie

La semaine de travail sera basée sur le travail à effectuer.

Temps partiel

Meunerie: au besoin  
Quincaillerie: au besoin  
Porcherie: aucun sauf pour remplacement

16.02 Les horaires de travail qui existent en date de la signature de la présente convention ne peuvent être modifiée qu'après entente avec le Syndicat.

16.03 Réduction de travail

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés sous réserve des articles 13 et 14, de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

Il est entendu que le passage de salarié à temps complet à salarié régulier à temps partiel ne constitue pas une réduction d'heures de travail.

16.04 Période de repos

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

16.05 Temps supplémentaire

Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué doit être offert:

1. Aux salariés qui font habituellement ce travail, par ordre d'ancienneté;
2. Aux salariés immédiatement qualifiés par ordre d'ancienneté;

3. Si en procédant de la façon ci-haut mentionnée, l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour exécuter le travail requis, il pourra exiger, en suivant l'ordre inverse de l'ancienneté, que les salariés qualifiés exécutent ledit travail.
- 16.06 Tout travail exécuté en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux effectif à l'exception du porcher et de l'aide porcher.
- 16.07 Tout travail exécuté le dimanche est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison de deux (2) fois le taux effectif à l'exception du porcher et de l'aide porcher.
- 16.08 Tout travail exécuté un jour de fête est rémunéré à raison de deux (2) fois le taux effectif en plus du paiement de la fête, s'il y a lieu.
- 16.09 Tout chauffeur de camion ayant un voyage de chargement aux centres d'approvisionnements ou une livraison aux entrepôts, est accompagné d'un aide camionneur, lorsque la nature du chargement l'exige.

**ARTICLE 17 - PRIMES**

- 17.01 Les salariés affectés régulièrement sur la deuxième (2<sup>e</sup>) équipe sont rémunérés à un taux de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure plus élevé que leur taux régulier.
- 17.02 a) Le chef d'équipe désigné par l'Employeur reçoit une prime de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure, en plus de son salaire de base;
- b) On entend par chef d'équipe, le salarié qui a la responsabilité et la coordination du travail d'un groupe de salariés.
- 17.03 Le porcher ayant la responsabilité de la porcherie reçoit une prime de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine.
- 17.04 L'Employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle portant sur le remboursement des repas pris à l'extérieur pendant le travail.

**ARTICLE 18 - VACANCES**

- 18.01 Tout salarié assujetti à la présente convention a droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- Moins d'un (1) an d'ancienneté: Une (1) journée par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- Un (1) an d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans: Deux (2) semaines.
- Cinq (5) ans d'ancienneté mais moins de dix (10) ans: Trois (3) semaines.
- Dix (10) ans d'ancienneté et plus: Quatre (4) semaines.
- 18.02 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées, qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 18.01.
- 18.03 Le salarié a droit à la rémunération suivante pour chaque semaine de vacances: 2% du salaire brut gagné dans l'année précédant la prise de vacances.
- 18.04 La computation de l'indemnité pour vacances est comptée pour le total des gains pendant la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 18.05 La période de vacances se situe entre le 15 mai et le 31 octobre de chaque année et chacun des salariés devra bénéficier au moins deux (2) semaines de vacances durant cette période.
- 18.06 L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars, la liste des salariés dans chaque département en y indiquant le service et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit. Les salariés y inscrivent leur préférence au plus tard le 1er avril. L'Employeur détermine la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés de leur ancienneté et tenant compte des exigences des opérations.
- Les salariés n'ayant pas choisi leur vacance au 1er avril se les verront attribuer sur demande, par l'Employeur, s'il n'y a pas d'autres salariés

absents pour vacances. Le principe d'attribution de ces vacances sera celui de: premier arrivé premier servi.

- 18.07 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.
- 18.08 Toute journée de congé chômée et payée tombant durant la période de vacances d'un salarié doit être remplacée par une journée additionnelle choisie par le salarié de la manière prévue aux congés mobiles.

#### ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- 19.01 a) Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un (1) jour régulier de travail pour les jours de fête suivants:
1. Jour de l'An
  2. Lendemain du jour de l'An
  3. Lundi de Pâques
  4. Saint-Jean-Baptiste
  5. Confédération
  6. Fête du travail
  7. Action de grâces
  8. Noël
  9. Lendemain de Noël
  10. Anniversaire de naissance du salarié
- b) En plus des congés fériés ci-haut mentionnés, le salarié a droit à deux (2) congés mobiles payés. L'Employeur s'engage à accorder de tels congés si le salarié qui désire le congé mobile a donné un préavis de quarante-huit (48) heures et s'il n'y a pas d'autres salariés absents pour congé mobile et/ou s'il y a une journée fériée payée dans la semaine où il désire prendre sa journée de congé mobile.
- 19.02 Pour chacun des congés énumérés au paragraphe 19.01, le salarié recevra le paiement d'une journée régulière de travail à son taux effectif.
- 19.03 Advenant que l'un ou l'autre des congés chômés tombe un samedi ou un dimanche, il sera devancé au vendredi ou reporté au lundi, suivant le cas. Toutefois ceci n'aura pas pour effet de fermer la coopérative plus de trois (3) jours continus.

Dans le cas d'un anniversaire de naissance d'un salarié si le congé tombe sur une journée non ouvrable il sera reporté la journée ouvrable suivante.

19.04

- a) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit être à l'emploi de l'Employeur depuis trente (30) jours de calendrier, doit être au travail le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement.
- b) Nonobstant 19.04 a) le salarié étant absent pour congé sans solde depuis moins de onze (11) jours aura droit au paiement dudit congé.
- c) Nonobstant 19.04 a) le salarié étant absent pour cause de maladie ou accident depuis moins de neuf (9) mois aura droit au paiement dudit congé. Ce paiement sera versé sous forme de bonus de retour au travail au moment de son retour.

19.05

#### Congés maladie

Les salariés ayant complété leur période de probation pour le compte de l'Employeur auront droit à quatre (4) jours de maladie à salaire régulier au cours de chacune des années de la présente convention.

Ces jours de congé maladie ne sont pas cumulatifs. Cependant, si le ou les salarié(s) ne les utilise(nt) pas, l'Employeur paiera cesdits jours, ou la différence, au début de l'année suivante.

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

### **ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX**

20.01

L'Employeur accordera à tout salarié ayant terminé sa période de probation les jours de congés payés suivants:

- a) cinq (5) jours ouvrables de congé payés lors du décès de son conjoint ou de son enfant;
- b) trois (3) jours de congé payés seront accordés au salarié lors du décès d'un membre de sa famille, tel que: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur;

c) un (1) jour de congé payé sera accordé au salarié lors du décès des ~~grands-parents~~ soit la journée des funérailles en autant que ce soit une journée ouvrable pour le salarié;

d) L'Employeur paiera les congés prévus au paragraphe b) ci-dessus en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables du salarié au cours de la période prévue entre le jour du décès et la journée des funérailles.

e) Congé de naissance

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant un salarié a droit dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'adoption à deux (2) jours d'absence sans perte de salaire.

Au sens du présent article le terme "conjoint" se définit comme étant l'homme et la femme:

1. Qui sont mariés et cohabitent; ou,
2. Qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an, si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoints.

#### ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE

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

#### ARTICLE 22 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

22.01 Principe général

L'Employeur doit s'efforcer de prendre les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

22.02 Travail dangereux

Il est convenu qu'il est du devoir de tout salarié d'aviser son supérieur immédiat sur le champ lors-

qu'il constate qu'en effectuant un travail, celui-ci peut être dangereux pour endommager sa santé ou endommager la santé d'un compagnon de travail.

S'il n'y a pas d'accord entre le salarié et le supérieur immédiat, lorsque le salarié constate un danger et après en avoir discuté avec son supérieur, le salarié doit aviser le représentant syndical, membre du comité de santé et sécurité, afin que celui-ci et le représentant de l'Employeur discutent de la situation afin d'en arriver à une entente.

Si le supérieur immédiat et le représentant syndical, membre du comité de santé et sécurité, sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant le refus, le salarié doit reprendre le travail. Dans le cas où le représentant de l'Employeur et le représentant syndical, membre du comité de santé et sécurité, sont en désaccord l'un ou l'autre des parties peut requérir qu'un inspecteur du services d'inspection intervienne pour trancher la question. Cependant, l'Employeur pourra demander à un autre salarié d'effectuer ledit travail, à la condition qu'il l'informe des dangers qui ont été invoqués par le salarié qui a refusé d'effectuer le travail, en présence du représentant syndical, membre du comité de santé et sécurité. Le salarié ainsi demandé aura le choix d'effectuer ou non le travail.

Le salarié qui refuse d'obtempérer à l'ordre émis par son supérieur immédiat en cas d'accord entre ce dernier et le représentant syndical, membre du comité de santé et sécurité, ou par l'inspecteur est passible de renvoi. Cependant dans les autres cas aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre lui. Le renvoi ou toute autre mesure disciplinaire imposée en pareilles circonstances est sujette à la procédure de grief.

Dans tous les autres cas, la procédure de grief ne s'applique pas dans l'application de 22.02.

22.03

#### Comité de sécurité-santé

Dans le but de promouvoir la recherche et le maintien de bonnes conditions de sécurité, de santé et de bien-être au travail, les parties formeront dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité de sécurité-santé composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Chacune des parties

choisit ses propres représentants. Ce comité doit siéger sur demande de l'une ou l'autre des parties sur les heures de travail.

22.04 Fonction du comité

Le comité paritaire de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

22.05 Réunions du comité

- a) Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivi d'un procès-verbal.
- b) Tout le temps utilisé par ce comité est au frais de l'Employeur et sur les heures normales de travail.

22.06 Rapport d'accident

Dans les quarante-huit (48) heures ouvrables qui suivent un accident de travail compensable et/ou impliquant des dommages matériels importants, deux (2) représentants du comité de sécurité-santé, soit un (1) représentant patronal et un (1) représentant syndical conduiront une enquête sur ledit accident. Ils prépareront dans les meilleurs délais, un rapport écrit à l'intention des membres du comité en y indiquant les circonstances et les causes de l'accident ainsi que les mesures correctives suggérées.

22.07 Inspection gouvernementale ou autre

Toute inspection gouvernementale en matière de sécurité et de santé, doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le Syndicat. Tous les rapports de ces inspections sont remis aux deux (2) parties.

22.08 Vêtements de travail

Les vêtements de travail exigés par l'Employeur de ses salariés seront fournis et payés par l'Employeur.

- a) L'Employeur paie à tous les ans aux salariés l'habillement suivant:
  - 2 couvre-touts
  - 2 casquettes

2 pantalons  
2 chemises  
1 jacket  
1 sarrau (quincaillerie)

- b) L'Employeur s'engage à payer le remplacement de ces vêtements qui auraient été endommagés par accident sur les lieux de travail.

**ARTICLE 23 - ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION**

23.01 Premiers soins et transports

Dans les cas d'accident de travail, l'Employeur s'engage à donner dans la mesure du possible, les premiers soins aux blessés, à les faire transporter et à les faire accompagner, s'il y a lieu, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin de leur choix.

23.02 Compensation

- a) Tout salarié accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident.
- b) Lorsqu'un salarié sera accidenté au travail, l'Employeur s'engage à lui verser l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu de la Commission des accidents de travail pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables; le chèque émis par la Commission des accidents du travail sera fait au nom de l'Employeur. Le salarié s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet.

23.03 Salarié handicapé

- a) Un salarié qui, suite à un accident demeure handicapé le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, les parties se rencontreront afin de discuter de la possibilité de reclassement sur un autre poste. L'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour placer ledit salarié sur une tâche disponible qu'il peut accomplir, après une période d'adaptation de quinze (15) jours ouvrables.

Si un salarié doit remplir des fonctions qui sont normalement moins rémunérées que la fonction qu'il occupait auparavant son salaire sera maintenu aussi longtemps que le taux de la fonction qu'il occupe ne rejoigne pas son ancien taux.

- b) Lors de son retour, ledit salarié handicapé devra fournir un certificat médical attestant de son aptitude à reprendre régulièrement le travail.

#### **ARTICLE 24 - FONCTION DE JURÉ**

24.01

1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, ou témoin s'il n'est pas personnellement impliqué; assigné par la couronne, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:
  - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré ou témoin en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
  - b) le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé;
  - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré, cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière;
  - d) le salarié soit appelé comme juré ou témoin sur l'un de ses jours de travail régulier.
2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

#### **ARTICLE 25 - APPENDICES**

25.01

Les appendices A, B et C ainsi que la lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

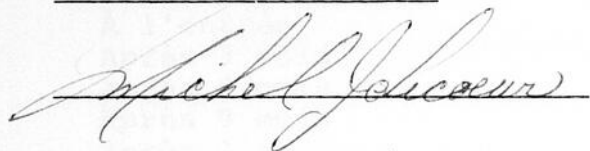
ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

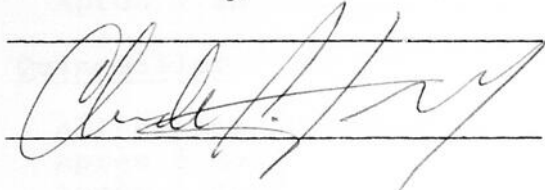
- 26.01 Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 1984 pour se terminer le 31 août 1986.
- 26.02 L'Employeur s'engage, à la signature de la présente convention, à faire imprimer sous forme de livrets format de poche la convention collective et de remettre au Syndicat vingt cinq (25) copies.
- 26.03 Après son expiration et pendant les négociations pour son renouvellement, toutes les règles et conditions prévues à la présente convention demeureront en vigueur et continueront de s'appliquer, sous réserve de l'exercice du droit de grève ou lock-out, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont signé la présente convention collective de travail,

Ce 11 jour du mois de janvier 1985.

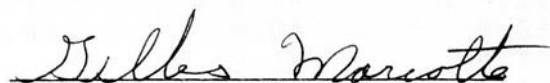
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE  
AGRICOLE DE DISRAËLI

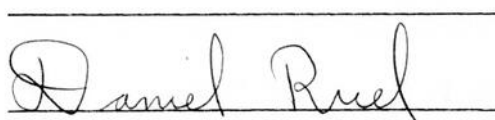




\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE LA COOPÉRATIVE AGRICOLE  
DISRAËLI (C.S.N.)





\_\_\_\_\_

APPENDICE "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRE

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01 03 85</u>	<u>01 09 85</u>
<b><u>Meunier</u></b>			
À l'entrée	\$ 9.43	\$ 9.78	\$10.28
Après 3 mois	9.68	10.03	10.53
Après 6 mois	9.93	10.28	10.78
Après 9 mois	10.18	10.53	11.03
Après 1 an	10.43	10.78	11.28
<b><u>Camionneur</u></b>			
À l'entrée	\$ 9.18	\$ 9.53	\$10.03
Après 3 mois	9.43	9.78	10.28
Après 6 mois	9.68	10.03	10.53
Après 9 mois	9.93	10.28	10.78
Après 1 an	10.18	10.53	11.03
<b><u>Aide meunier</u></b>			
À l'entrée	\$ 8.93	\$ 9.28	\$ 9.78
Après 3 mois	9.18	9.53	10.03
Après 6 mois	9.43	9.78	10.28
Après 9 mois	9.68	10.03	10.53
Après 1 an	9.93	10.28	10.78
<b><u>Manoeuvre</u></b>			
À l'entrée	\$ 8.43	\$ 8.78	\$ 9.28
Après 3 mois	8.68	9.03	9.53
Après 6 mois	8.93	9.28	9.78
Après 9 mois	9.18	9.53	10.03
Après 1 an	9.43	9.78	10.28
<b><u>Quincailler</u></b>			
À l'entrée	\$ 7.20	\$ 7.55	\$ 8.05
Après 3 mois	7.45	7.80	8.30
Après 6 mois	7.70	8.05	8.55
Après 9 mois	7.95	8.30	8.80
Après 1 an	8.20	8.55	9.05
<b><u>Porcher</u></b>			
À l'entrée: \$50.00 de moins pour les six (6) premiers mois	\$416/sem	---	\$426/sem

**RÉTROACTIVITÉ**

Tous les salariés permanents sur la liste de paie au moment de la signature de la présente convention recevront en guise de rétro-activité un montant équivalent à trente cinq cents (\$0.35) pour chaque heure payée à temps simple et à temps supplémentaire depuis le 1er septembre 1984.

RÉTROACTIVITÉ

Tous les salariés permanents sur la liste de paie au moment de la signature de la présente convention recevront en guise de rétro-activité un montant équivalent à trente cinq cents (\$0.35) pour chaque heure payée à temps simple et à temps supplémentaire depuis le 1er septembre 1984.

## APPENDICE B

### TEMPS PARTIEL

Les salariés réguliers à temps partiel ont tous les droits prévus à la présente convention collective sauf quand spécifié autrement dans la présente entente.

### ARTICLE 1

Dans aucun cas l'embauche d'un salarié à temps partiel n'aura pour effet d'éliminer ou d'empêcher la création d'un nouveau poste. Cependant, l'Employeur peut engager plusieurs salariés à temps partiel travaillant en même temps dans un département ou dans des départements différents.

### ARTICLE 2

#### Acquisition du droit d'ancienneté et calcul d'ancienneté

Le salarié à temps partiel qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, dans une période de cent quatre-vingts (180) jours ouvrables, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 13.01.

L'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel sera calculées en année, en semaine, en jour et en heure.

#### Exemple:

Cumul de huit (8) heures travaillées équivaut à une journée d'ancienneté;

Cinq (5) jours équivalent à une semaine d'ancienneté;

Cinquante-deux (52) semaines équivalent à un an d'ancienneté;

(Les périodes de repos payées, de congés payés et de vacances payées sont considérés comme temps travaillé)

Le salarié régulier à temps partiel qui devient salarié régulier à temps complet sa date d'embauche sera déterminée en reculant du nombre d'années, de semaines et de jours accumulés d'ancienneté.

### ARTICLE 3

Tous les salariés à temps partiel bénéficieront au prorata, selon les heures travaillées, du paiement des congés sociaux, des journées de maladie et des journées fériées.

**ARTICLE 4**

Les mises à pied et le rappel des salariés à temps partiel se fait par ancienneté.

**ARTICLE 5**

Les salariés à temps partiel seront engagés à la quincaillerie et à la meunerie. Dans le cas de la porcherie, un temps partiel pourra être embauché dans les cas d'absence d'un salarié affecté à ce département ou pour remplacer durant les périodes de vacances. À ce moment, le salarié à temps partiel sera autorisé à remplacer le salarié de la porcherie selon les heures que ce dernier effectue normalement.

**ARTICLE 6**

Les dispositions de la convention collective concernant l'assurance groupe ne s'appliquera pas pour les salariés à temps partiel ainsi que le préavis de mise à pied article 14.09 et vêtement de travail 22.08.

**ARTICLE 7**

Les salariés réguliers à temps partiel recevront une rémunération conforme à leur classification définie à l'Appendice A de la convention.

**ARTICLE 8**

Les salariés réguliers à temps partiel auront préséance pour combler un poste à temps complet sur tout nouveau salarié même s'ils n'ont pas complété leur période de probation en autant qu'ils remplissent les conditions définies à l'article 14 de la présente convention.

**ARTICLE 9**

Les salariés réguliers à temps partiel seront appelés au travail pour un minimum de quatre (4) heures consécutives.

APPENDICE C

Liste d'ancienneté

<u>NOM</u>	<u>ENTREE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
Couture Laval	25/06/51	Camionneur
Beaulieu Léo	13/04/53	Camionneur
Couture Damien	15/03/65	Meunier
Lemay Gérard	23/10/72	Camionneur
Bédard Eugène	20/08/73	Porcher
Goulet Marc	25/03/74	Commis quincaillerie
Marcotte Gilles	12/08/74	Camionneur
Létourneau Serge	16/09/75	Aide-Meunier
Croteau Bruno	16/02/76	Manoeuvre
Giroux Jean-Guy	29/03/76	Manoeuvre
Ruel Daniel	26/06/78	Porcher
Thibault Jocelyn	13/05/83	Manoeuvre
Eacroix Georges	01/03/84	Manoeuvre
Charette Jean-Louis	09/03/84	Manoeuvre
Plante Luc	20/03/84	Commis quincaillerie

Chef d'équipe: Damien Couture  
Eugène Bédard  
Marc Goulet

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

**SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE DISRAËLI**

Et:

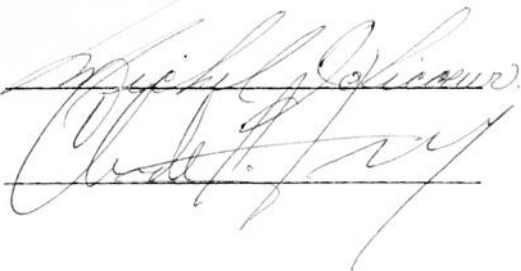
**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA COOPÉRATIVE  
AGRICOLE DISRAËLI (C.S.N.)**

Les parties conviennent de ce qui suit:

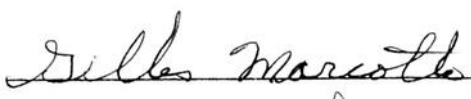

1. Un salarié, classé porcher, lorsqu'il travaille un jour de fête chômé et payé, reçoit pour cette journée l'équivalent de huit (8) heures de son salaire effectif à temps double en plus du salaire de sa semaine normale de travail.
2. Un salarié, classé porcher, qui n'a pas pris à la fin de chaque année de la convention, ses congés mobiles, reçoit pour chaque congé l'équivalent de huit (8) heures de son salaire effectif à temps et demi; ce montant est payable la semaine suivant l'échéance de chaque année de la convention.
3. Les chefs d'équipe reçoivent lorsqu'ils effectuent du temps supplémentaire temps et demi sur leurs primes de chefs d'équipe.
4. L'Employeur défraie le coût du nettoyage des sarraux et casquettes utilisés par les camionneurs pour faire l'entretien des camions.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 11 jour du mois de janvier 1985.

POUR LA SOCIÉTÉ:



POUR LE SYNDICAT:



Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

5352-0

Dépôt N°: 86 03 153

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	Q 21691-04
<b>Date</b>	Signature: 86-01-16	Réception: 86-03-26	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Coopérative Agricole Disraeli	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole de Disraeli 855, ave Champlain Disraeli, Qc G0W 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: M. Gilbert Lessard	Région: 03-05 Activité: 1051-05 Affiliation: 06 CSN

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**

AUTRE ETABLISSEMENT VISE: 12 Rang Disraeli

OBJET: 3 Opérations faites par M<sup>l</sup> Damien Couture et Serge Létourneau.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Damien Couture / SB</i>	86-03-27

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

Disraeli le 16 janvier 1986

Il a été proposé par: Damien Couture  
et secondé par: Léo Beaulieu

86 MAR 26 13:26

B.C.A.T.  
QUÉBEC

Qu'à partir du 17 janvier 1986,  
QUE le travail au mélangeur soit exécuté par Damien Couture  
et que le déchargement des grains et supplément ainsi que la  
maintenance des machines et du moulin soient faits par Serge  
Létourneau.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
COOPERATIVE AGRICOLE DE DISRAELI (CSN)

*Silves Marcotte*  
*Jean Hucy Throu*  
*David Ducl*

SOCIETE COOPERATIVE AGRICOLE  
DE DISRAELI

*Michel G. Goussier*

COPIE CONFORME / *gsm*