



7082-1

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no: 87-02788

Déposant: Association

Accréditation: Q-23077-010

```

*****
* Signature Depot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/02/11 87/03/13 ** DUREE: 88/01/31 ** Sal: *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* AGRINOVE (COOP. AGRO-ALIMENTAIRE) ** UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET *
* USINE DE BEAUCEVILLE ** OUVRIERS ALLIES, LOCAL 178 *
* 195, RANG BORD DE L'EAU, C.P. 195 ** *
* BEAUCEVILLE OUEST, QUEBEC ** *
* GOM 1A0 ** 4920, BOUL. DE MAISONNEUVE OUEST, #202 *
* ** MONTREAL, QUEBEC *
* ** H3Z 1N1 *
*****
* ** *
* ** Municipalite: 23380 *
* ** *
* ** Activité: 1043 *
* ** *
* ** Affiliation: Ind. (nat.) *
*****

```

REMARQUE
ARTICLE 38.00



Signature

87-06-15

Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montreal H2M 1L5
514 873-2723

Region	3.05	Code d'activite	1043 (5)	Affiliation	autres 10*	Numero de dossier	Q-23077-10
Noms et adresses							
Employeur				Association			
AGRINOVE (COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE) Usine de Beauceville, 195, Rang Bord de l'Eau, C.P. 195, Beauceville ouest (Québec) GOM IAO.				Union des Produits Chimiques et Ouvriers Alliés Local 178 (Affiliée à la Fraternité Internationale des Routiers, Chauffeurs, Hommes d'Entre- pôts et aides d'Amérique) 4920, boul. de Maisonneuve ouest Suite 202 Montréal, (Québec) H3Z IN1. 159-01			
Numero de cas	Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision		Date de la décision	Numero de greffe
*QR-031-10-81	25	Q-13235-08	R. Ca	Accréditation		82-01-28	CT-82-01-340
QD-046-01-84	39	84-02-14	SLK	Mod. nom empl.		84-03-19	CT-84-03-Q-092
QD-074-06-84	45	87-01-13	D.Tr.	Accréditation		87-01-27	CT-87-01-Q-134
QD-074-06-84	49	87-01-13	D.Tr.	Annulé Déc. 87-01-27 et convoqué		87-03-03	CT-87-03-Q-056
QD-074-06-84	45	87-01-13	D.Tr.	Accréditation		87-05-28	CT-87-05-Q-063

382(040)B.C.G.T.

anc. nom: Coopérative laitière du Sud du Québec Q-13235-08

Type Dep
3 2

Mun
23380

87-02-11 dép 87-03-13

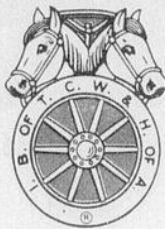
— au 88-01-31

remarque: article 38.00

8702788

UNION DES
PRODUITS CHIMIQUES ET
OUVRIERS ALLIÉS

(Affiliée à la Fraternité Internationale des Routiers,
Chauffeurs, Hommes d'Entrepôts et Aides d'Amérique)



TEAMSTERS,
CHEMICAL AND
ALLIED WORKERS UNION

(Affiliated to the International Brotherhood of Teamsters,
Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America)

LOCAL 178

4920 OUEST, BOUL. DE MAISONNEUVE BLVD., WEST, SUITE 202,
MONTRÉAL, P.Q. H3Z 1N1 — TÉLÉPHONE : (514) 484-8449

le 13 mars 1987

Service du Droit d'Association
Ministère du Travail
et de la Main-d'oeuvre
255 Est, Boul. Crémazie
Montréal, Québec
H2M 1L5

RECEIVED
MINISTRE DU TRAVAIL
ET DE LA MAIN-D'OEUVRE
MAR 13 1987

87 MAR 13 -9:54

OBJET: Dépôt d'un Mémoire d'Entente
DOSSIER: Q-23077-10

Monsieur,

87-02-02
Me D. Jean Hay

Vous trouverez ci-inclus, cinq (5) copies du mémoire
d'entente intervenu entre:

Agrinove, Coopérative Agro-Alimentaire
Usine de Beauceville

et

L'Union des Produits Chimiques et
Ouvriers Alliés, Local 178

Le présente mémoire d'entente couvre environ
quarante-cinq (45) membres.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, nous
vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments
les meilleurs.

Philippe Chaput

Philippe Chaput
Président
Local d'Union 178

PC/jv
Pièces Jointes (5)

8702788

MEMOIRE D'ENTENTE INTERVENU

ENTRE

Agrinove
Coopérative Agro-Alimentaire
Usine de Beauceville

ci-après appelée
l'Employeur

ET

Union des produits chimiques
et ouvriers alliés, local 178
(affiliée à la Fraternité Internationale
des routiers, chauffeurs, hommes
d'entrepôts et d'aide d'Amérique

ci-après appelée
l'Union

R. C. C. T.
MONTREAL
MISSISSAUGA

'87 MAR 13 -9:54

En conformité avec l'article 41, paragraphe 41.01 de la convention collective en vigueur et qui prend fin le 31 janvier 1988, les représentants des parties se sont rencontrés le 14 janvier 1987 à Beauceville afin de négocier certaines conditions de la convention tel qu'il appert dans le dit paragraphe.

Lors de l'assemblée générale tenue le 14 janvier 1987, les membres ont approuvé majoritairement l'entente de principe intervenue entre les parties et qui est la suivante:

1 - L'article 38.00 de la convention est remplacé par le suivant:

Article 38.00 - Régime de retraite

À compter du 1er février 1987, l'Employeur s'engage à verser à la caisse du régime de rentes des membres de l'Union des produits chimiques et ouvriers alliés, local 178, un montant de \$0.20

.../2

Article 38.00 - Régime de retraite (suite)

(vingt cents) pour chaque heure travaillée pour chacun des salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté.

L'Employeur s'engage à déduire sur le salaire de chaque salarié, un montant de \$0.10 (dix cents) pour chaque heure travaillée pour chacun des salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté.

Le Syndicat déterminera les dispositions du régime et agira comme administrateur et fiduciaire du régime, conformément à toute loi pertinente.

2 - Salaires

Les salaires sont majorés de \$0.50 (cinquante cents) l'heure à compter du 1er février 1987, et l'annexe "A" de la convention est remplacée par l'annexe "A" qui suit:

Classification des tâches et taux de salaires

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire 01-02-1987</u>
- Manoeuvre	\$ 11.20
- Concierge	11.20
- Aide-mécanicien	11.55
- Préposé à la réception du lait	11.70
- Aide-expéditeur	11.70
- Beurrier	12.00
- Aide-fromager	11.70
- Aide-technicien	11.20
- Technicien	12.00
- Opérateur (séparateur)	12.00
- Opérateur (séchoir)	12.25
- Mécanicien	12.15

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire 01-02-1987</u>
- Fromager	12.70
- Expéditeur	12.25
- Mécanicien et préposé aux achats	12.75
- Maître-électricien	14.05
- Mécanicien-soudeur à l'argon	13.70
- Préposé au fondu	12.00
- Responsable au gros emballage	11.60
- Responsable au petit emballage	11.60
- Surveillant, préposé à l'entretien	11.75
- Etudiants	9.10

Taux d'embauche: Début à 3 mois \$0.55 cents de moins que
le taux de la fonction

3 à 6 mois \$0.30 cents de moins que
le taux de la fonction

En foi de quoi, les parties ont signé ce onzième jour
de février 1987.

AGRINOVE
COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE

Séverin Bisson
J. G. J.
Indutarn

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET OUVRIERS ALLIES - LOCAL 178

Roger Duplatis
M. G. J.
Philippe Chagul



DÉPÔT

Dépôt N°: **36 11 160**

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 **7082-1**

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 23077-10
Date	Signature 86-03-13 Réception 86-03-21	Durée Du 86-02-01 Au 88-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 41

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Produits Chimiques et Ouvriers Alliés Local 178 4920, ouest, Boul. de Maisonneuve #202 Montréal, Qc J3Z 1N1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agrinove (Coopérative Agro-Alimentaire) 180, Boul. Bégin, C.P. 4600 Sainte-Claire Cté Bellechasse, Qc GOR 2Y0 Att: M. André Lapierre
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-05</u> Activité <u>1043-05</u> Affiliation <u>09 IND</u>

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

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Thierry Demers* Date: **86-11-27**

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

003 (094)

RECHERCHE

"LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN VIGUEUR
DU 1er FEVRIER 1986 AU 31 JANVIER 1988

CONVENTION

COLLECTIVE

DE TRAVAIL

INTERVENUE LE 13 MARS 1986

ENTRE:

AGRINOVE
Coopérative Agro-Alimentaire
(Usine de Beauceville)

PARTIE DE PREMIERE PART
Ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET OUVRIERS ALLIES, Local 178
(affiliée à la Fraternité
Internationale des routiers,
chauffeurs, homme d'entrepôts,
et d'aide d'Amérique)

PARTIE DE SECONDE PART
Ci-après appelée:

"LE SYNDICAT"

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL EN VIGUEUR
DU 1er FEVRIER 1986 AU 31 JANVIER 1988

Q 2 3077-10

86 MAR 21 15:57

B.C.O.T.
QUÉBEC

INDEX

<u>NOM DE L'ARTICLE</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accident de travail	31	19
Accréditation		Annexe "B"
Activités syndicales	10	4
Affichage des tâches	19	11
Ancienneté	15	8
Arbitrage (Procédure de griefs et d')..	13	6
Assurance-collective	37	23
 Buts de la convention	 3	 1
 Changements technologiques	 34	 22
Classification des tâches	42	Annexe "A"
Comité de négociation	29	19
Comité de sécurité	30	19
Congédiement, suspension, mise à pied ..	14	8
Congés chômés, payés	22	14
Congés de maladie	25	17
Congés de maternité	27	18
Congés sociaux	26	17
Coopération	4	1
Correspondance	39	24
Cotisations syndicales et droits d'initiation	9	4
 Date effective	 41	 25
Devoir de juré	28	19
Droits de gérance	5	1
Droits d'initiation	9	4
Durée de la convention	41	25
 Général	 40	 24
Gérance (Droits de)	5	1
Grève et lock-out	11	5
Griefs et arbitrage (Procédure)	13	6
 Heures de travail	 23	 15
 Journée de travail incomplète	 24	 16
Juridiction	1	1
 Lock-out (Grève et)	 11	 5
 Mesures disciplinaires	 33	 21
Mise à pied (Congédiement, suspension) .	14	8
Moniteurs d'atelier	6	2

Paie de séparation	36	22
Perte d'ancienneté	16	10
Procédures de griefs et d'arbitrage	13	6
Promotions	18	11
Reconnaissance	2	1
Régime de retraite	38	24
Régime syndical	8	3
Salaire	17	10
Santé et sécurité	32	20
Stationnement	35	22
Suspension et mise à pied, congédiement.	14	8
Tâches (Affichage des)	19	11
Taux de salaires	42	Annexe "A"
Tableaux d'affichage	12	6
Transferts temporaires	20	11
Travail supplémentaire	23	15
Vacances	21	12
Visite de l'usine	7	3

ARTICLE 1.00 JURIDICTION

- 1.01 Conformément à l'accréditation émise le 28 janvier 1982, la présente convention collective régit:
"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau".

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par les dispositions de cette convention, et aucun contrat individuel ne sera conclu entre les employés et l'Employeur.

ARTICLE 3.00 BUTS DE LA CONVENTION

- 3.01 Cette convention a pour buts de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses employés, d'établir des standards désirables relativement aux conditions de travail, en maintenant un niveau d'efficacité dans les opérations et de promouvoir ainsi la paix industrielle.

ARTICLE 4.00 COOPERATION

- 4.01 L'Employeur traitera ses employés avec considération et le Syndicat encouragera les employés à fournir un travail honnête et loyal.

ARTICLE 5.00 DROITS DE GERANCE

- 5.01 Le Syndicat reconnaît le droit pour l'Employeur d'exploiter et de gérer ses affaires en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. Il est du ressort de l'Employeur de prendre toutes décisions relatives à l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des programmes de production, les méthodes et les procédés de production ainsi que de décider du nombre d'employés requis et du choix des méthodes, machines ou équipements améliorés ou modifiés. De plus, l'Employeur a une juridiction sur l'ensemble de l'exploitation, de l'équipement technique et de l'outillage.

- 5.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérance et de décisions pour ce qui concerne l'embauchage, les épreuves de contrôle, les cours de formation et le transfert temporaire des employés.
- 5.03 L'Employeur aura également le droit d'établir, de temps à autre, des règles et règlements que doivent observer les employés, le tout en conformité des dispositions de la présente convention.
- 5.04 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de suspendre, discipliner ou congédier des employés pour juste cause, le tout en conformité des dispositions de la présente convention et sujet à la procédure des griefs.
- 5.05 Pendant la durée de la présente convention, aucun travail normalement destiné aux employés faisant partie de l'unité de négociation ne sera confié aux contremaîtres, sauf:
- a) dans les cas d'absence ou de retard de un (1) ou plusieurs employés;
 - b) pour les fins d'entraînement ou de formation du personnel;
 - c) dans les cas d'urgence en dehors du contrôle de l'Employeur.
- 5.06 Un employé déplacé à un poste hors de l'unité de négociation (contremaître) a le droit, dans la période de douze (12) mois suivant ce déplacement, de reprendre son ancienne fonction sans perte d'aucun droit.

ARTICLE 6.00 MONITEURS D'ATELIER

- 6.01 Le Syndicat nommera parmi les employés un (1) moniteur en chef et deux (2) moniteurs d'atelier dont les fonctions seront de représenter les employés dans l'application des dispositions de cette convention, pourvu que les employés ainsi nommés aient au moins un (1) an de service chez l'Employeur.
- 6.02 Le moniteur d'atelier n'aura pas autorité pour altérer, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette convention.

- 6.03 En cas de mise à pied d'employés, l'Employeur en informera le moniteur d'atelier par écrit avant la mise à pied; le moniteur d'atelier devra aussi être informé de tout changement dans le personnel, y compris l'embauchage de nouveaux employés.
- 6.04 On accordera au moniteur d'atelier un temps raisonnable d'absence pendant ses heures régulières de travail pour aider dans le cas de grief.
- 6.05 Un moniteur d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur pour faire subir une étape à un grief d'un employé en conformité avec les sous-paragraphes 13.02 et 13.03 de l'article 13 ou pour discuter de toute affaire syndicale, sera rémunéré, pour le temps consacré à cette réunion, au taux régulier de son salaire de base.
- 6.06 Dans le cas de mise à pied seulement, le chef moniteur d'atelier aura une ancienneté supérieure à tous les autres employés.

ARTICLE 7.00 VISITE DE L'USINE

- 7.01 Les représentants permanents du Syndicat auront le privilège de visiter les lieux de l'Employeur après avoir fait connaître leur présence à la direction et avec son consentement.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL

- 8.01 Comme condition d'emploi, tous les employés visés par cette convention, devront devenir et rester membres en règle du Syndicat.
- 8.02 Dans les soixante (60) jours de calendrier de la première date de leur emploi avec l'Employeur, tous les nouveaux employés visés par cette convention devront, comme condition d'emploi, devenir et rester membres en règle du Syndicat.

- 8.03 L'Employeur s'engage à fournir à chaque employé sur les formules T4 et TP4, le relevé cumulatif des cotisations syndicales déduites de sa paie pendant l'année.

ARTICLE 9.00 COTISATIONS SYNDICALES ET DROITS D'INITIATION

- 9.01 L'Employeur déduira mensuellement de la paie des employés, incluant les étudiants, les cotisations syndicales, au montant établi par le comité exécutif du Syndicat et en accord avec les règlements du Syndicat. Une déduction mensuelle s'effectue le premier (1er) jour de paie de chaque mois.
- 9.02 L'Employeur déduira les droits d'initiation de la paie d'un nouvel employé après que tel employé aura complété soixante (60) jours de calendrier suivant son premier jour d'emploi avec l'Employeur, au montant établi par le comité exécutif du Syndicat et en accord avec les règlements du Syndicat.
- 9.03 L'Employeur expédiera toutes, telles déductions au bureau du Syndicat, accompagnées d'une liste de tous les employés avec indication du montant déduit pour chacun et de la raison du défaut de déduction dans le cas des employés non-déduits. L'envoi de telle liste et des montants déduits se fera par courrier postal au bureau du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois.
- 9.04 L'Employeur devra, lors de l'embauchage d'un nouvel employé, lui faire signer sa carte d'adhésion syndicale et une formule de retenue syndicale et expédier la carte d'adhésion au bureau du syndicat.

ARTICLE 10.00 ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 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 employé, à cause de ses activités syndicales, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.

- 10.02 Il est également entendu qu'il n'y aura aucune sollicitation syndicale sur la propriété de l'Employeur, sauf avec la permission de l'Employeur.
- 10.03 A la demande du Syndicat, l'Employeur accordera une permission d'absence sans paie à deux (2) employés ou plus désignés par le Syndicat dans le but d'assister à des assemblées syndicales à l'extérieur, telle absence n'excédant pas un total de dix (10) jours ouvrables dans un (1) calendrier. Le Syndicat avisera l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la dite assemblée. Les employés à qui un tel permis d'absence aura été accordé continueront d'accumuler leur ancienneté.
- 10.04 L'Employeur peut accorder une permission d'absence sans paie à tout employé qui en fera la demande pour des raisons justifiées et acceptables par l'Employeur et si les exigences des opérations le permettent. Telle permission d'absence sans paie doit être communiquée par écrit à l'employé. Pendant la durée d'une telle absence, le salarié devra payer ses cotisations syndicales pour demeurer membre en règle du Syndicat.
- 10.05 L'Employeur peut accorder une permission d'absence sans paie à un employé pour une durée maximale de six (6) mois pour des affaires syndicales. Le Syndicat rencontrera l'Employeur pour discuter une telle demande. L'ancienneté des employés sera protégée pendant une telle permission d'absence, sujet à cette convention.

ARTICLE 11.00 GREVE ET LOCK-OUT

- 11.01 A cause de la procédure méthodique établie par la présente convention pour le règlement des griefs qui pourraient survenir durant son existence, l'Employeur conviendrait de ne pas faire de lock-out total ou partiel et le Syndicat conviendrait qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production, ni aucune autre action concertée qui aurait pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.
- 11.02 Les termes "grève" et "lock-out" ou "ralentissement d'activités destiné à limiter la production" employés dans le présent article auront le sens qu'ont ces mêmes termes d'après les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 12.00 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur fournira, aux endroits mutuellement satisfaisants, des tableaux d'affichage pour permettre au Syndicat d'afficher seulement des avis d'activités syndicales, préalablement approuvés par un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 13.00 PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Un employé n'aura pas de grief avant d'avoir soumis son cas à son supérieur immédiat, accompagné de son moniteur d'atelier, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avènement de l'incident à l'origine du cas.
- 13.02 Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, le grief peut alors être énoncé par écrit dans les quinze (15) jours suivants et soumis comme grief au supérieur immédiat de l'employé qui répondra par écrit en dedans de cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception du grief écrit.
- 13.03 Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis au gérant de l'usine ou à la personne désignée par lui, qui rencontrera le représentant permanent du Syndicat et les moniteurs d'atelier. En dedans de dix (10) jours ouvrables de la date de la rencontre, le gérant de l'usine ou son représentant donnera une réponse écrite.
- 13.04 Si la réponse du gérant de l'usine ou de son représentant n'amène pas le règlement du grief à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une ou l'autre des parties peut, dans les quinze (15) jours, référer le cas à l'arbitrage.

- 13.05 a) La partie qui désire soumettre un cas à l'arbitrage est tenue d'aviser l'autre partie de son intention par écrit. Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre en dedans de dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera alors nommé par le ministre du travail de la province de Québec, tel que prévu par le Code du Travail.
- b) L'arbitre est sans autorité pour rendre une décision qui puisse modifier, changer ou autrement amender les dispositions de la présente convention.
- c) Les procédures d'arbitrage seront hâtées par les parties à la présente et la décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties.
- d) Les parties à la présente partageront à part égale les honoraires et/ou les dépenses de l'arbitre, à savoir: Tous les frais et/ou dépenses encourus par l'arbitre en conformité avec l'Arrêté en Conseil no 2683, daté du 15 juillet 1970 ou avec tout autre Arrêté en Conseil qui pourrait être passé à l'avenir.
- 13.06 Une entente mutuelle permet de prolonger tout délai prévu dans cet article. Néanmoins, aucune prolongation ne dépassera une (1) semaine complète de calendrier.
- 13.07 En tant que parties principales à cette convention collective de travail, le Syndicat et l'Employeur peuvent déposer un grief relatif à tout désaccord ou à l'interprétation de la manière suivant laquelle l'une des parties remplit ses obligations envers l'autre. Si tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut alors être référé à l'arbitrage, tel que prévu ci-dessus.
- 13.08 Dès la soumission d'un grief, l'Employeur convient de ne faire aucun arrangement directement ou indirectement avec les employés impliqués sans le consentement du Syndicat.
- 13.09 Après la soumission d'un grief de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve reposera seulement sur l'Employeur.
- 13.10 Les parties énonceront par écrit tout règlement ou arrangement conclu au sujet d'un grief.

ARTICLE 14.00 CONGEDIEMENT, SUSPENSION ET MISE A PIED

- 14.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le cas peut être soumis en dedans de quinze (15) jours comme un grief spécial au gérant de l'usine et/ou aux autres personnes que l'Employeur peut désigner. La réponse à un grief de congédiement ou suspension se fera dans un délai de quinze (15) jours de la réception par l'Employeur sauf quand tel grief est référé à l'arbitrage en conformité avec le sous-paragraphe 13.04 de l'article 13.00.
- 14.02 Si un employé est trouvé injustement congédié ou suspendu, l'arbitre aura le droit de modifier l'action de l'Employeur si une telle modification est justifiée. L'arbitre aura aussi l'autorité pour déterminer le montant de salaire perdu par l'employé et peut compenser l'employé en partie ou au complet pour le temps et/ou le salaire perdu, sujet aux montants reçus par l'employé de d'autres sources.
- 14.03 On informera le moniteur d'atelier du nom de tout employé congédié sans avis. L'employé aura le droit de rencontrer son moniteur avant de quitter les lieux de l'Employeur.

ARTICLE 15.00 ANCIENNETE

- 15.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps au service de l'Employeur, depuis la dernière date d'embauchage de l'employé.
- 15.02 L'ancienneté de tout nouvel employé sera rétroactive à sa dernière date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.
- 15.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, la liste d'ancienneté sera affichée; cette liste sera révisée à tous les six (6) mois et une copie de cette liste sera remise au Syndicat.

- 15.04 Un manoeuvre qui a complété un (1) an de service sur un poste de manoeuvre de soir ou de nuit, pourra déplacer sur un poste de manoeuvre de jour, en autant que son ancienneté le lui permette. Il est entendu que le transfert s'effectuera dans les quinze (15) jours suivant la demande.
- Cette clause ne s'applique pas aux manoeuvres qui travaillent sur des équipes rotatives.
- 15.05 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les employés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, à condition que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences de la tâche concernée parmi les occupations disponibles.
- 15.06 Les employés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied à condition que ceux qui ont accumulé le plus d'ancienneté aient la compétence pour remplir les exigences normales des tâches à accomplir.
- 15.07 Les employés mis à pied sont avisés par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la mise à pied et une copie de cet avis est donnée en même temps au Syndicat. Les samedi et dimanche sont exclus dans la computation du délai de mise à pied. A défaut de ce faire, l'Employeur doit payer au salarié concerné une indemnité équivalente à deux (2) jours réguliers de travail rémunérés au salaire effectif.
- 15.08 Les étudiants ne sont pas régis par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne les cotisations syndicales, Article 9.00, et les taux de salaire prévus pour cette catégorie de salariés, ANNEXE A. Pour les fins de la présente clause, sont considérés comme étudiants, des salariés fréquentant l'école à plein temps pendant l'année scolaire et travaillant pour l'Employeur pendant la période comprise entre le 1er mai et le 15 septembre.

ARTICLE 16.00 PERTE D'ANCIENNETE

16.01 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi;
2. Congédiement pour juste cause;
3. Absence sans autorisation ou sans raison majeure pendant trois (3) jours consécutifs de travail;
4. Refus ou négligence de l'employé mis à pied de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables. Le rappel devra se faire, par courrier recommandé, à la dernière adresse connue;
5. Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
6. Absence par suite d'une maladie ou d'un accident excédant trente (30) mois;
7. Absence par suite d'un accident de travail chez l'Employeur excédant trente-six (36) mois;
8. Lorsqu'un employé accepte une paie de séparation.

ARTICLE 17.00 SALAIRE

17.01 Les taux de salaire ne seront pas moindres que ceux énoncés à l'ANNEXE A qui restera en vigueur pendant la durée de cette convention, sujet aux droits de l'Employeur énoncés au sous-paragraphe 17.02 de cet article.

17.02 Si, pendant la durée de cette convention, l'Employeur met fin à une tâche, crée une nouvelle tâche ou fait un changement substantiel dans les devoirs d'une tâche existante, le taux de salaire minimum pour la tâche nouvelle ou changée sera établi par l'Employeur, après consultation avec le Syndicat dans le contexte des taux de salaire existants énoncés à l'ANNEXE A et si le Syndicat maintient que le taux de salaire minimum est incorrect, il avisera l'Employeur et l'affaire sera jugée être un grief sujet à la procédure prévue à l'article 13.00 de cette convention.

17.03 Sauf entente au contraire entre l'Employeur et le Syndicat, les salaires seront payés par chèque le jeudi suivant la semaine dans laquelle les salaires ont été gagnés. Si un congé reconnu à l'article 22.00 coïncide avec un jeudi, l'Employeur paiera le mercredi.

ARTICLE 18.00 PROMOTIONS

18.01 En choisissant un employé pour remplir une tâche affichée suivant les dispositions de cette convention, l'Employeur, en rendant sa décision, considérera les facteurs suivants:

- a) l'ancienneté;
- b) la compétence, l'habileté, l'expérience et les aptitudes.

Dans le cas où les facteurs de compétence, d'habileté, d'expérience et d'aptitudes sont identiques entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

ARTICLE 19.00 AFFICHAGE DES TACHES

19.01 Les avis d'ouverture de tâches permanentes seront affichés sur un tableau d'affichage à la porte d'entrée des employés pendant trois (3) jours ouvrables pendant lesquels les employés éligibles pourront faire application par écrit pour les tâches.

19.02 Le nom du candidat choisi sera affiché au tableau d'affichage trois (3) jours ouvrables après la fermeture des applications.

19.03 Si l'Employeur n'est pas satisfait du rendement du candidat choisi, il le retournera à son ancienne tâche avant soixante (60) jours de calendrier.

ARTICLE 20.00 TRANSFERTS TEMPORAIRES

20.01 Lorsqu'un employé est transféré temporairement pour une heure complète ou plus à une tâche ayant un taux horaire plus élevé que celui auquel il est alors payé, il sera payé au taux minimum le plus élevé applicable pendant qu'il accomplit cette tâche.

20.02 Lorsqu'un employé est transféré temporairement à une tâche ayant un taux horaire moindre, il continuera à recevoir le taux de sa tâche régulière pour une période de deux (2) semaines.

- 20.03 Rien dans cet article n'empêchera la Coopérative de remplir sans avis affiché, les ouvertures temporaires, pourvu que telles ouvertures n'excèdent pas cent vingt (120) jours ouvrables. Cependant, telles ouvertures seront offertes aux salariés conformément à l'ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail. Si telles ouvertures deviennent permanentes, elles seront affichées conformément aux dispositions de l'article 19.01.

ARTICLE 21.00 VACANCES

- 21.01 Le salarié qui, au trente-et-un (31) décembre de chaque année n'a pas complété une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une journée de vacance par mois de service, rémunérée à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le nombre des journées de vacances sera cependant limité à dix (10) jours.
- 21.02 Tout employé ayant un an ou plus d'ancienneté au premier (1er) janvier de chaque année a droit à des vacances dont la durée est établie suivant le nombre d'années d'ancienneté au premier (1er) janvier et dont la rémunération est établie au pourcentage des gains de l'année précédente selon le tableau suivant:

<u>Années d'ancienneté au 1er janvier</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>% des gains de l'année précédente</u>
1	2	6%
3	2	7%
5	3	8%
10	3	9%
12	4	10%
20	5	11%

Pour les fins d'application du paragraphe 21.02, tous les salariés qui seront entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le 31 mars d'une année seront réputés être entrés à son service le 1er janvier de cette même année dans le calcul du nombre d'années de service continu pour l'Employeur.

- 21.03 Les salariés choisiront la date de leurs vacances, par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leurs préférences à l'Employeur entre le 1er et le 30 avril. L'Employeur, pour éviter d'être à court de salariés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre d'employés pouvant laisser en même temps, ainsi que le nombre de salariés d'une même fonction.
- 21.04 Tout salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit en fonction du paragraphe 21.02, entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Toutefois, le salarié ayant droit à deux semaines ou plus de vacances annuelles, peut bénéficier de deux semaines pendant la période de juin à septembre.
- 21.05 La rémunération des vacances est établie d'après les gains de l'employé entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédant la prise de vacances. Si une des fêtes énumérées au sous-paragraphe 22.01 de l'article 22.00 de la convention tombe pendant les vacances d'un salarié, ce salarié aura droit, en plus de ses vacances, à une journée additionnelle, payée ou reportée, après entente entre l'Employeur et l'employé.
- 21.06 La paie de vacances sera remise aux salariés le jeudi précédant le départ pour les vacances des salariés.
- 21.07 Advenant le départ d'un salarié, l'Employeur lui remettra l'indemnité de vacances accumulée du premier (1er) janvier précédant jusqu'à la date de son départ, au prorata du pourcentage auquel il a droit.
- 21.08 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au moment de prendre ses vacances, peut ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur; cependant, le nouveau choix ne devra en aucune façon affecter les vacances déjà choisies des autres employés.

ARTICLE 22.00 CONGES CHOMES ET PAYES

22.01 Pendant la durée de la présente convention, tout salarié aura droit à treize (13) jours de congés chômés et payés par année.

- La veille du Jour de l'An,
- le premier (1er) de l'An,
- le lendemain du premier (1er) de l'An,
- le Vendredi Saint,
- le lundi de Pâques,
- la Fête des Travailleurs,
- la Fête de Dollard
- la Saint-Jean-Baptiste,
- le Jour du Canada,
- la Fête du Travail,
- le Jour de l'Action de Grâces
- le Jour de Noël,
- le lendemain de Noël.

Les dispositions de la loi concernant la Fête Nationale (Article 48) s'appliquent.

22.02 Les congés fériés mentionnés à l'article 22.01 seront payés ou reportés selon les exigences de la production.

22.03 Tout salarié dont les services sont requis à l'un des jours de fêtes mentionnés à l'article 22.01, doit être rémunéré pour son travail ce jour-là à taux et demi ou à taux double, si le congé survient un dimanche, en plus de toucher l'indemnité du jour férié.

22.04 Tout salarié aura droit à ces congés chômés et payés pourvu qu'il ait travaillé sa journée régulière de travail précédant immédiatement et sa journée régulière de travail suivant immédiatement le jour férié, à moins que l'employé puisse prouver et justifier son absence pour cause de maladie ou d'accident, jusqu'à un maximum de treize (13) semaines d'absence. Toutefois, le salarié mis à pied dans la semaine précédant un jour férié aura droit à la rémunération du dit jour férié.

22.05 Pour un jour férié coïncidant avec un jour ouvrable, l'Employeur paie l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. Lorsque ce jour férié payé coïncide avec un jour non ouvrable pour le salarié, l'Employeur paie l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de salaire effectif.

ARTICLE 23.00 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

- 23.01 A compter de la signature de la convention, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures.
- Cependant, les employés qui travaillent le dimanche peuvent avoir un horaire hebdomadaire de moins de quarante (40) heures à la condition qu'ils bénéficient d'une rémunération d'au moins quarante (40) heures.
- 23.02 Sauf pour les salariés assujettis à des cédules rotatives, la semaine de travail s'établit du lundi au vendredi inclusivement; elle peut être répartie en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures ou en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures. Les horaires de travail peuvent être modifiés du consentement de l'Employeur selon les exigences de la production.
- 23.03 Les salariés assujettis à des cédules rotatives bénéficieront d'une prime de quarante cents (0.40\$) l'heure lorsqu'ils seront appelés à travailler un samedi faisant partie de leur horaire régulier.
- 23.04 Une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail est allouée à chaque employé.
- 23.05 Tout travail autorisé, exécuté par un employé payé à l'heure, en plus de la semaine régulière de travail ou de sa journée de travail, sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de son salaire horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 23.06 Lorsque le temps supplémentaire dure plus de deux (2) heures après la fin des heures régulières de travail des employés, il leur sera permis d'arrêter pour une période de repas payée de trente (30) minutes; et de plus, sur présentation de reçus, ils auront droit au remboursement de leur repas jusqu'à concurrence de six (6) dollars.
- 23.07 L'Employeur paiera, en plus du salaire régulier, une prime de quart de quarante cent (0.40\$) l'heure pour tout travail effectué entre 16h00 et 00h00, et de quarante-cinq (0.45\$) l'heure pour tout travail effectué entre 00h00 et 08h00.

23.07 (suite) Toutefois, lorsqu'un employé travaille de jour mais qu'il termine sa journée de travail après seize (16) heures, on soustrait des heures assujetties à la prime du soir une durée égale à l'interruption de travail dont il a bénéficié pour prendre son repas du midi.

La prime de quart ne s'appliquera pas aux heures travaillées pour lesquelles le salarié est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

23.08 Tout travail exécuté par un salarié après avoir accumulé cinquante-six (56) heures de travail dans sa semaine de travail sera rémunéré au taux de temps double.

23.09 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

23.10 Le surtemps sera sur base volontaire. Toutefois, les employés qui désireront travailler en dehors des heures normales de travail pourront faire part de ce désir personnel en apposant leur nom sur une liste à cette fin. La liste ainsi constituée des employés désirant faire du surtemps, sera renouvelée à tous les trois (3) mois.

23.11 L'employé qui aura apposé sa signature sur cette liste et qui aura refusé deux (2) fois de faire du surtemps verra son nom biffé de la liste.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent et advenant le cas où le nombre d'employés sur la liste de disponibilité pour effectuer du surtemps soit insuffisant ou que les employés disponibles ne possèdent pas les qualifications pour effectuer le travail en temps supplémentaire, l'Employeur se réserve le droit de désigner selon son choix, les employés qui devront effectuer le travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 24.00 JOURNEE DE TRAVAIL INCOMPLETE

24.01 Dans le cas où un salarié se rapporte à temps pour son quart régulier cédulé et n'a pas été avisé auparavant, avant la fin de la journée ouvrable précédente, de ne pas se rapporter au travail, il recevra au moins quatre (4) heures de travail à son taux de base régulier. Cette disposition ne s'applique pas si aucun travail n'est disponible dû à un cas fortuit ou dû à un cas d'urgence hors du contrôle de l'Employeur.

- 24.02 Tout salarié appelé à travailler en dehors de ses heures régulières de travail, après avoir quitté les lieux de l'Employeur, recevra une rémunération égale à au moins quatre (4) heures à temps et demi ou à temps double, selon le taux applicable.

ARTICLE 25.00 CONGES DE MALADIE

- 25.01 Les salariés de plus de une (1) année de service à la période de référence bénéficient de crédits en maladie équivalents à soixante (60) heures.
- 25.02 La période de référence pour la computation des crédits en maladie s'établit du premier (1er) janvier au trente-et-un (31) décembre d'une année et ces crédits en maladie ne sont pas cumulatifs.
- 25.03 Tout salarié qui n'a pas utilisé ou utilisé partiellement ses crédits en maladie pendant l'année de référence, se verra rembourser le solde de ses crédits en maladie avant son départ pour ses vacances, suivant la fin de la période de référence.
- 25.04 L'Employeur se réserve le droit, sans toutefois s'y limiter, d'exiger, sur demande, lors d'absences à cause d'une maladie, la présentation d'un certificat médical comme condition de retour au travail.
- 25.05 Lorsqu'un salarié utilise un (1) jour de congé maladie, l'Employeur lui paie huit (8) heures ou dix (10) heures de salaire, suivant son horaire de travail.

ARTICLE 26.00 CONGES SOCIAUX

- 26.01 Tout salarié pourra bénéficier d'un congé payé, pendant les jours ouvrables, dans les cas suivants:
- a) L'Employeur accordera à tout salarié un maximum de cinq (5) jours de congés chômés et payés au taux de salaire régulier de l'employé lors du décès du conjoint ou de l'enfant.

- 26.01 (suite)
- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, quatre (4) jours consécutifs à compter du décès.
 - c) Dans le cas du décès des grands-parents, gendre, belle-fille, la journée des funérailles.
 - d) A la naissance ou à l'adoption d'un enfant, une (1) journée.
 - e) A l'occasion de son mariage ou de celui de son enfant, une (1) journée.

Pour bénéficier des jours ci-haut mentionnés, tout employé devra être présent au travail les jours ouvrables précédant ou suivant la naissance ou le deuil immédiat qui affecte sa famille, à moins qu'il puisse fournir à l'Employeur une raison acceptable par ce dernier pour motiver son absence.

ARTICLE 27.00 CONGE DE MATERNITE

27.01 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité sans solde n'excédant pas vingt-quatre (24) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de la naissance.

Le jour de congé à l'occasion de la naissance d'un enfant prévu au sous-paragraphe 26.01 de l'article 26.00 pourra être pris le jour ouvrable précédant le début du congé de maternité.

27.02 Si un examen médical indique que l'employée, à cause de complications dues à la maternité, est incapable de reprendre son travail dans ces limites, une absence lui sera accordée avec maintien et accumulation d'ancienneté, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois après la date d'accouchement. Pour maintenir ce droit de retour au travail, l'employée doit, à tous les trois (3) mois, tenir l'Employeur au courant de son incapacité prolongée par des rapports de son médecin et indiquer son désir de revenir travailler.

ARTICLE 28.00 DEVOIR DE JURE

- 28.01 Un employé qui a reçu une sommation de se présenter comme juré sera payé la différence entre son honoraire de juré et sa paie régulière pour cette journée, telle différence ne sera pas payée à moins que l'employé ne produise un certificat de présence comme juré pour la journée concernée.

ARTICLE 29.00 COMITE DE NEGOCIATION

- 29.01 Le nombre d'employés formant le comité de négociation du Syndicat sera limité à trois (3) et pour le temps consacré par ces employés pour assister aux séances de négociations tenues durant les heures régulières de travail pendant leurs jours réguliers de travail; l'Employeur convient de payer les gains qu'ils auraient normalement gagnés à temps régulier au cours de ces heures.

ARTICLE 30.00 COMITE DE SECURITE

- 30.01 Les parties aux présentes, l'Employeur et le Syndicat, sont d'accord pour former un comité composé de deux (2) représentants de chaque partie dans le but de considérer et développer des standards de sécurité pour les établissements en opération de l'Employeur.
- 30.02 Le comité devra se rencontrer une fois par mois pour une période d'une heure, sans perte de traitement, afin de discuter des problèmes qui sont survenus durant la période intérimaire.

ARTICLE 31.00 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 31.01 L'Employeur s'engage à régir ses salariés selon les dispositions de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail de la province de Québec.

- 31.02 Un employé blessé à la suite d'un accident de travail se verra payer ses heures régulières pour la journée au cours de laquelle l'accident est survenu, uniquement si un médecin certifie qu'il lui est impossible de retourner au travail.
- 31.03 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail où la Commission de Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.) et/ou l'Employeur accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte d'avancer à l'employé concerné des montants hebdomadaires égaux aux bénéfiques hebdomadaires de la C.S.S.T., jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque. Il est bien entendu, que les montants ainsi avancés à l'employé sont remboursés par l'employé à l'Employeur à même les chèques d'indemnité. Dès que l'employé commence à toucher ces indemnités, l'Employeur n'est plus tenu de continuer les avances à l'employé.

ARTICLE 32.00 SECURITE ET SANTE

- 32.01 Les facilités et le matériel de premiers soins aux accidentés seront disponibles en tout temps pour tous les employés, le tout conformément à la réglementation adoptée sous l'empire de la loi des établissements industriels et commerciaux. (1964 S.R.Q., chap. 105)
- Tout examen médical requis par l'Employeur est à ses frais.
- 32.02 Annuellement, sans perte de salaire, l'Employeur fait passer un examen pulmonaire à tous les salariés, selon les modalités prévues par le Ministère de la Santé (Roulotte).
- 32.03 L'Employeur devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation et de toilettes seront conformes aux exigences de la loi.
- 32.04 L'Employeur fournira lavabos, eau courante, toilettes et salle de repos pour ses employés.

ARTICLE 33.00 MESURES DISCIPLINAIRES

33.01 L'exercice du pouvoir disciplinaire appartient à l'Employeur et à cette fin, il peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante; sauf dans le cas d'offenses graves nécessitant une action immédiate, l'Employeur convient, dans l'application des mesures disciplinaires, de suivre la procédure suivante:

PREMIERE (1ère) OFFENSE: Un avertissement verbal, accompagné d'un avertissement écrit; l'avertissement écrit sera inséré au dossier de l'employé (copie au Syndicat).

DEUXIEME (2ième) OFFENSE: Un avertissement écrit plus un (1) jour de congé disciplinaire sans paie; une copie de la sanction sera insérée au dossier de l'employé (copie au Syndicat).

TROISIEME (3ième) OFFENSE: Dernier avertissement écrit plus trois (3) jours de congé disciplinaire sans paie. L'avertissement doit indiquer qu'une infraction additionnelle entraîne le congédiement (copie au Syndicat).

QUATRIEME (4ième) OFFENSE: Congédiement. L'employé peut être suspendu en attendant la décision finale. Le cas doit être révisé à fond en tenant compte des mesures disciplinaires prises antérieurement ainsi que tous les éléments qui ont conduit au congédiement (avis au Syndicat).

Une décision finale doit être prise en dedans de quarante-huit (48) heures ouvrables, afin d'aviser l'employé concerné. (Avis au Syndicat)

33.02 Toute mesure disciplinaire versée au dossier du salarié sera considérée rayée de ce dossier et ne pourra être invoquée contre le salarié après une période de neuf (9) mois suivant la mesure disciplinaire, à condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

33.03 Sur avis au gérant d'usine, tout salarié, accompagné d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier disciplinaire.

ARTICLE 34.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 34.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, l'Employeur doit s'efforcer de faciliter au salarié affecté, l'adaptation aux nouvelles conditions.
- 34.02 Il est entendu que si une période d'entraînement est nécessaire à la suite de ces améliorations, l'Employeur donne cet entraînement spécial à son personnel.
- 34.03 L'Employeur s'engage à payer pendant six (6) mois complets le même taux de salaire aux salariés qui sont transférés à une tâche ayant un taux horaire moindre, si ce transfert est dû à des changements technologiques ou à cause de l'abolition de classifications de tâches permanentes.
- 34.04 Dans l'éventualité où l'Employeur mettrait en place une nouvelle production, il favorisera l'accès des employés aux nouvelles fonctions qui en découleront en accordant une période d'entraînement aux employés intéressés qui répondent aux exigences minimales de ces fonctions.

ARTICLE 35.00 STATIONNEMENT

- 35.01 L'Employeur s'engage à continuer à mettre à la disposition des salariés un terrain de stationnement près de l'usine pour chacun de ses salariés et à l'entretenir sans aucune responsabilité pour vol, feu, vandalisme, collision ou dommages causés autrement.

ARTICLE 36.00 PAIE DE SEPARATION

- 36.01 Les parties conviennent que si la fermeture totale d'une usine a pour effet de mettre fin à l'emploi des salariés et qu'il n'est pas prévu que ceux-ci seront rappelés, les salariés bénéficieront d'une paie de séparation, comme suit:
- Cinq (5) ans de service complets: six (6) semaines régulières de paie.
- Huit (8) ans et plus de service complets: huit (8) semaines régulières de paie.

36.01 (suite) Douze (12) ans et plus de service complets: neuf (9) semaines régulières de paie.

Les salariés auront droit à telle paie de séparation pourvu que:

- a) La fermeture ne soit pas due à la guerre, une décision gouvernementale, un incendie, une inondation ou tout autre cas fortuit ainsi qu'à une grève légale, illégale, perlée ou sur le tas ou toute autre cessation de travail.
- b) Que le salarié n'ait pas refusé une offre d'emploi au sein d'AgriNovo ou une de ses filiales.

ARTICLE 37.00 ASSURANCE-COLLECTIVE

37.01 Les parties aux présentes conviennent que l'assurance-salaire sera défrayée en totalité par l'employé; de plus, l'employé assumera le coût des primes d'assurance-vie pour la partie excédant 25,000.00\$ d'assurance.

L'Employeur défraiera quant à lui les coûts des autres bénéfiques, soit les primes liées aux premiers 25,000.00\$ de protection en assurance-vie de même que toutes les primes concernant l'assurance-santé.

37.02 Enregistrement:

Vu que le régime d'assurance-groupe rencontre les normes fixées par le Gouvernement fédéral pour permettre la réduction du taux de l'assurance-chômage payé par l'Employeur, cinq douzième (5/12) du montant de réduction est remis collectivement aux salariés par l'entremise du Syndicat, au début de l'année civile.

37.03 Lorsqu'un salarié est absent du travail suffisamment longtemps pour avoir droit à l'indemnité salaire de l'assurance-groupe et qu'il n'a pas reçu ladite indemnité dix (10) jours après avoir transmis à l'Employeur les rapports "Demande de prestations - Assurance-salaire de courte durée" et "Déclaration du médecin - Assurance-salaire de courte durée", l'Employeur verse à tel salarié, à chaque semaine, une indemnité équivalente à celle payée par l'assurance-groupe.

ARTICLE 38.00 REGIME DE RETRAITE

38.01 Les parties conviennent de mettre en vigueur un régime de rentes enregistré.

L'Employeur participera audit régime en versant à la caisse du régime un montant de \$0.10 pour chaque heure travaillée pour chacun des salariés ayant un (1) an et plus d'ancienneté.

Le Syndicat déterminera les dispositions du régime et accepte d'agir comme administrateur et fiduciaire du régime, conformément à toute loi pertinente.

ARTICLE 39.00 CORRESPONDANCE

39.01 Sauf s'il en est autrement prévu dans d'autres dispositions de la présente convention, les communications officielles, sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat seront faites et adressées comme suit:

A l'Employeur: Agrinove, Coopérative Agro-alimentaire
Usine de Beauceville
195, Rang Bord de l'eau
C.P. 156, Beauceville Ouest
Beauce (Québec)
G0M 1A0

Au Syndicat: L'Union des Produits Chimiques
et Ouvriers Alliés, Local 178
4920 Ouest, Boul. de Maisonneuve
Suite 202
Montréal (Québec)
H3Z 1N1

39.02 Les parties conviennent de s'échanger dans la mesure du possible les communications et avis concernant l'application de la convention collective à l'exception des avis d'assemblées du Syndicat et des avis d'appel de temps supplémentaire par l'Employeur.

ARTICLE 40.00 GENERAL

40.01 L'Employeur fournira à chaque employé une copie format de poche de la convention collective de travail.

- 40.02 En autant que l'interprétation de cette convention est concernée, le texte français est officiel.
- 40.03 L'Employeur continuera selon la pratique actuelle de fournir à ses frais, les vêtements de travail et outillage, selon la nature des opérations.
- 40.04 Les mots "Employeur" ou "Employeurs" quand ils sont utilisés dans la présente convention désignent les représentants autorisés de la Coopérative ou leurs mandataires ou la Coopérative elle-même.
- 40.05 Les mots "employé" ou "employés" quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation annexé aux présentes sous la cote ANNEXE B.
- 40.06 Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin, en tenant compte du contexte.
- 40.07 Les dispositions de la Loi sur-les Normes du Travail s'appliquent, à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 41.00 DATE EFFECTIVE ET DUREE DE LA CONVENTION

- 41.01 La présente convention entre en vigueur le premier (1er) février 1986 et le demeurera jusqu'au trente-et-un (31) janvier 1988. Toutefois, les salaires et autres conditions monétaires sont sujets à être renégociés pour la deuxième année de la convention collective en conformité avec le Code du Travail.
- 41.02 Un avis à l'effet que l'on veut amender cette convention ou y mettre fin peut être donné par l'une ou l'autre des parties, pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration.
- Si tel avis n'est pas donné, cette convention restera en vigueur d'année en année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.

- 41.03 Si une partie donne un avis écrit pour mettre fin ou en vue d'amender la convention, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 41.04 Pendant la période des négociations antérieure à l'acquisition du droit à la grève ou au lock-out, toutes les dispositions de cette convention continueront d'être en vigueur et d'avoir effet.

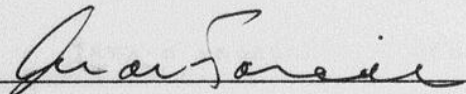
ARTICLE 42.00 CLASSIFICATION DES TACHES, TAUX DE SALAIRES, ANNEXE "A"

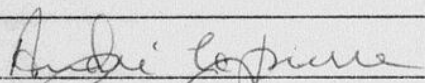
- 42.01 L'Annexe "A" concernant la classification des tâches et les taux de salaire, fait partie intégrante de la convention.

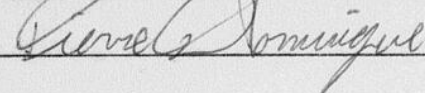
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce treizième (13e) jour du mois de mars 1986.

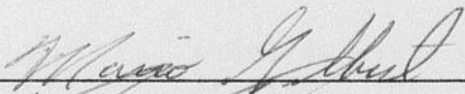
AGRINOVE
COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE

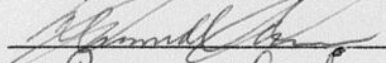
UNION DES PRODUITS CHIMIQUES
ET OUVRIERS ALLIES, LOCAL 178

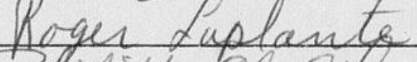


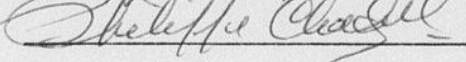












ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES TACHES ET TAUX DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>	
	01/02/86	01/02/87
Manoeuvre	10.70	
Concierge	10.70	
Aide-mécanicien	11.05	
Prép. à la réception de lait	11.20	
Aide-expéditeur	11.20	
Beurrier	11.50	
Aide-fromager	11.20	
Aide-technicien	10.70	
Technicien	11.50	
Opérateur (séparateur)	11.50	
Opérateur (séchoir)	11.75	
Mécanicien	11.65	
Fromager	12.20	
Expéditeur	11.75	
Mécanicien et préposé aux achats	12.25	
Maître-électricien	13.55	
Mécanicien-soudeur à l'argon	13.20	
Préposé au fondu	11.50	
Responsable au gros emballage	11.10	
Responsable au petit emballage	11.10	
Surveillant, préposé à l'entretien	11.25	
Etudiants	8.60	

à négocier

Taux d'embauche: début à 3 mois	0.55\$ de moins que le taux de la fonction
3 à 6 mois	0.30\$ de moins que le taux de la fonction

ANNEXE "B"

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Le 28 janvier 1982.

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail

ROBERT CARON

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS ALLIES, Local 178
(affiliée à la Fraternité Internationale des routiers, chauffeurs,
hommes d'entrepôts et aides d'Amérique)
4920 ouest, Boul. de Maisonneuve,
Suite 202
MONTREAL, Québec
H3Z 1N1

REQUERANTE,

-et-

AGRINOVE, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE,
(Usine Beauceville)
195, Rang Bord de l'eau
C.P. 156
BEAUCEVILLE OUEST
Beauce (Québec)

INTIMEE,

-et-

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES CHIMIQUES,
local 998,
4920, Boul. de Maisonneuve ouest,
Suite 306,
MONTREAL, Québec
H3Z 1N1

MISE EN CAUSE

Le 8 octobre 1981, la requérante déposait au Bureau du Commissaire général du travail, une requête aux fins d'être accréditée pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés du bureau".

DE: AGRINOVE, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
(Usine Beauceville)

Cette requête me fut confiée le 20 novembre 1981.

Dans une lettre en date du 20 octobre 1981, le représentant de la mise en cause déclare n'avoir aucune objection à la requête en cause et confirme avoir reçu les démissions de ses membres.

Le dossier révèle:

1. L'accord des parties sur l'unité de négociation en cause;
2. Le caractère représentatif de la requérante;

POUR CES MOTIFS,

J'ACCREDITE:

UNION DES PRODUITS CHIMIQUES ET OUVRIERS
(affiliée à la Fraternité Internationale
des routiers, chauffeurs, hommes
d'entrepôts et aides d'Amérique)
4920 ouest, Boul. de Maisonneuve,
Suite 202, MONTREAL, Québec H3Z 1N1.

POUR REPRESENTER:

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

DE:

AGRINOVE, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
(Usine Beauceville)
195, Rang Bord de l'eau
C.P. 156, BEAUCEVILLE OUEST, (Beauce)