

ARTICLE

- 1 Jurisdiction
- 2 Définitions
- 3 But de la convention
- 4 Interprétation - validité
- 5 Reconnaissance Mutuelle
- 6 Adhésion syndicale
- 7 Représentants syndicaux
- 8 Affaires professionnelles et syndicales
- 9 Arbitrage
- 10 Délégat syndical - Comité de relations industrielles -
Comité de règlement des griefs

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- 11 Procédure de règlement des griefs
- 12 Arbitrage
- 13 Mesures disciplinaires INTERVENUE
- 14 Ancienneté
- 15 Application du droit d'ancienneté
- 16 Minimum de Paix
- 17 Heures de travail et jours fériés

ENTRE: LE MAGASIN DES AVICULTEURS INC.
50, Girouard
Arthabaska

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
EN PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION
DE VICTORIAVILLE (CSD)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

(16 janvier 1982 au 15 janvier 1984)

12 MAI 12 12 53

DEPT. DE LA JUSTICE
BUREAU DE TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGES
1	Juridiction	1
2	Définition	2
3	But de la convention	2
4	Interpretation - validité	2, 3
5	Reconnaissance Mutuelle	3
6	Adhésion syndicale	3, 4
7	Représentants syndicaux	5
8	Affaires professionnelles et syndicales	5, 6
9	Affichage	6
10	Délégué syndicale - comite de relations Industrielles - Comité de négociation	7, 8
11	Procédure de règlement des griefs	8, 9
12	Arbitrage	9, 10, 11
13	Mesures disciplinaires - non discrimination	11, 12
14	Ancienneté	12, 13
15	Application du droit d'ancienneté	13, 14, 15
16	Minimum de Paie	15, 16, 17
17	Heures de travail et temps supplémentaire	17, 18, 19,
18	Surnuméraires et étudiants	19, 20
19	Vacances payées	20, 21, 22
20	Congés	23, 24,
21	Congés sociaux	24,25
22	Assurance - groupe	25
23	Santé et sécurité	25,26
24	Uniformes et autres conditions	27
25	Allocations pour les salariés obligés de coucher à l'extérieur	27, 28
26	Taux de salaires	28,29
27	Durée	29

ARTICLE 1.- JURIDICTION

- 1.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de "Le Magasin des Aviculteurs Inc.," couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat National des Travailleurs en Produits Agricoles de la Région de Victoriaville (CSD) par le Commissaire du travail en date du 15 décembre 1981 pour se lire comme suit:
"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau."
- 1.02 Il est entendu que tout travail dans l'unité de négociation sera accompli exclusivement par les salariés régis par l'unité de négociation.
Un contremaître ou un représentant autorisé de l'Employeur, aura le droit en cas de besoin, d'effectuer des réparations sur la machinerie, de remplacer temporairement un salarié absent de son travail ou temporairement en congé, d'aider au chargement des camions, d'assurer le transbordement des camions et même de procéder à charger ou à vider lesdits camions, à la condition que tous les salariés réguliers soient au travail et que le délégué syndical en soit informé.
- 1.03 L'Employeur ne louera ou n'engagera aucun équipement de l'extérieur pour effectuer la livraison ou la cueillette de marchandises à moins que tout l'équipement disponible et utilisable de l'Employeur soit employé. Si les conditions précédentes sont remplies et que l'Employeur loue ou engage de l'équipement, tel équipement devra être opéré par les salariés de l'Employeur pourvu que tels salariés soient disponibles sur l'équipe où tel équipement est loué.
L'Employeur ne donnera pas à sous-contrat les opérations de cueillette et de livraison qu'après avoir donné à tous les salariés disponibles sur l'équipe qui nécessite des sous-contracteurs, l'occasion d'accomplir le travail disponible. Au cas d'incapacité par les autres salariés ou le refus de leur part de faire la cueillette ou les livraisons, l'Employeur aura alors la faculté de donner à sous-contrat l'opération de cueillette et de livraison pour la durée de telle incapacité ou de tel refus d'agir de la part des salariés.

ARTICLE 2.- DEFINITION

- 2.01 Le mot "Employeur" quand il est utilisé dans la convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur, ou la Compagnie 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 dans l'article 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'article " 26 "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'article 26.
- 2.06 L'expression "jour de travail" signifie les heures normales de travail à l'intérieur d'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.- INTERPRETATION - VALIDITE

- 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.- RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 5.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule Association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.
- 5.02 Droits de la direction
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.
- 5.03 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention, et tout salarié se croyant lésé dans ses droits, peut soumettre un grief de la manière prévue à la présente convention.
- 5.04 Renonciation
Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas pu bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- ADHESION SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention, et en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Lors d'embauchage de nouveaux salariés, l'Employeur doit aviser par écrit le délégué syndical.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02

Précompte:

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi reçu chaque semaine, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier. A toutes les quatre (4) paies, une liste des montants cumulatifs perçus de chacun des salariés, accompagne ledit chèque.

6.03

Retrait d'adhésion

- 1- Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose aux paiements de la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 2- Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

6.04

Liste des salariés:

L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la convention, ainsi que le 1er mars et 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.

6.05

L'Employeur inscrira sur les formules T4 de chaque salarié le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS 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.
- Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.
- 7.02 Le président du Syndicat ou son suppléant autorisé peut s'absenter de son travail pour prévenir tout grief, s'occuper de grief et voir à l'application de la convention durant les heures de travail et ceci sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de son contremaître, laquelle ne lui est pas refusée sans raison valable.
- 7.03 L'Employeur doit informer le délégué syndical avant de mettre à pied des salariés et doit aussi l'informer de tous les changements dans le personnel couvert par cette convention.
- 7.04 Il sera accordé au délégué syndical un temps raisonnable d'absence sans perte de salaire pour lui permettre de s'occuper des griefs et d'assister aux séances de négociation pour une nouvelle convention collective.
- 7.05 Un délégué syndical travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion avec l'Employeur pour faire subir une étape à un grief, assister aux séances de négociation ou lorsque convoqué par l'Employeur, sera rémunéré pour tout le temps consacré à ces réunions, à son taux de salaire régulier, tel que classifié.

ARTICLE 8.- AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 8.01 Congrès - Journée d'étude
- L'Employeur accepte, sur préavis de cinq (5) jours ouvrables, d'accorder un congé sans solde aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié. Le nombre des salariés choisis ne devra en aucun temps excéder trois (3) salariés.

8.02

Congé sans solde

- 1- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tous salarié ayant complété sa période d'approbation pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical. Cette permission ne s'applique pas à plus d'un (1) salarié à la fois avec un maximum de deux (2) par année.
- 2- Le salarié concerné, conjointement avec le Syndicat doit aviser l'Employeur un (1) mois à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an.
- 3- Ce salarié en congé sans solde conserve son ancienneté, et à son retour il reprend son ancienne occupation sur préavis d'un (1) mois à l'Employeur.
- 4- Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.
- 5- L'Employeur peut accorder, selon le cas, certaines périodes de congé pour raison valable, sans pour cela que tel salarié ne perde son droit d'ancienneté. Cependant, après une absence de douze (12) mois, le droit d'ancienneté est perdu, à moins qu'une prolongation soit consentie par écrit par les deux (2) parties.

Il est entendu que le salarié en congé en vertu de la présente disposition, n'accumule pas d'ancienneté, et qu'il n'a pas le droit de prendre emploi ailleurs sans la permission de l'Employeur. L'Employeur avise le Syndicat par écrit pour tout congé accordé à un salarié.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les avis de convocation à ses assemblées et autres communications relatives à ses activités. Ces documents ne peuvent être affichés sans que copie soit préalablement remise à l'Employeur.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL - COMITE DE RELATIONS
INDUSTRIELLES - COMITE DE NEGOCIATION

10.01 Délégué syndical

- 1- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner au maximum deux (2) délégués de département parmi ses salariées. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit, du nom de ces délégués syndicaux.
- 2- Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariées auprès du contre-maitre du département ou son suppléant autorisé.
- 3- Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief, à l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec le contre-maitre du département ou son suppléant autorisé dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément aux modes de règlements des griefs.
- 4- Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, tout en étant rémunéré par l'Employeur à son taux de salaire horaire effectif, pour les fins d'application de la convention, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son contre-maitre ou du suppléant autorisé. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée. Le délégué syndical doit aviser son contre-maitre ou son suppléant autorisé aussitôt qu'il est prêt à reprendre son travail.

10.02 Comité de relations industrielles

- 1- Le comité de relations industrielles est composé d'une part de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants au maximum nommés par l'Employeur.
- 2- Lors de rencontres du comité de relations industrielles, les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur convient de rémunérer à leur taux de salaire effectif pour les heures régulières de la journée normale de travail.

10.03 Comité de négociation

Les salariées nommés, deux (2) membres au maximum, par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail pour le renouvellement de la convention.

Pour chaque séance de négociation, l'Employeur convient de payer le salarié à son taux de salaire effectif, comme si le salarié était à son travail durant les heures régulières.

ARTICLE 11.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief, relatif aux conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

11.02 Première étape

Lors de grief, un membre de l'exécutif ou le délégué de département ou suppléant, seul ou accompagné du salarié concerné doit le soumettre par écrit au contremaître ou son suppléant autorisé de département dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le contremaître ou son suppléant autorisé a trois (3) jours ouvrables pour rendre une décision écrite.

11.03 Deuxième étape

Si le contremaître ou son suppléant autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivants peut en appeler par écrit, au comité de relations industrielles, lequel doit rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief. Dans le cas du grief collectif, le Syndicat doit fournir, lors de la rencontre du comité de relations industrielles, la liste des salariés lésés.

11.04 Troisième étape

Si le comité de relations industrielles ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors, dans les trente (30) jours ouvrables suivants soumettre le grief à l'arbitrage.

11.05

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit, par un délégué syndical, directement à la deuxième étape, dans les dix (10) jours de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief.

Le Syndicat ou l'Employeur peut soulever un grief relatif à toutes dispute ou interprétation ou à la manière dont une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette Convention collective de Travail. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut être porté en arbitrage selon l'article 12.

11.06

Conseiller syndical

Il est entendu que le conseiller syndical a le droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs, à compter de la deuxième étape.

11.07

Toutes les dispositions que prend le Syndicat mandaté par l'assemblée générale de celui-ci et l'Employeur à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de grief, ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié (s) concerné(s).

11.08

Toute mésentente, autre que grief, peut faire l'objet d'étude par le comité de relations industrielles, à la demande d'une des parties.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01

Arbitrage

- 1- A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 11.04
- 2- Sur demande écrite d'une partie les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.

- 3- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 4- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre

- 1- L'arbitre est le maître des règles de preuve et procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir, de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention collective ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévu à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- 2-a) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.
- 2-b) Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.
- 3- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Témoin - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire, pour la durée de l'audition.

12.04

Sentence arbitrale

1- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.

2- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, ou elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

12.05

Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assume leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06

Délai - Procédure

Les parties d'un commun accord, peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 11 et 12 de la convention.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit

1- L'Employeur peut discipliner tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.

2- Toute sanction imposée en vertu de 13.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 11.

13.02

Prescription de droit

L'on ne pourra invoquer devant un arbitre, une mesure disciplinaire ou un manquement enregistré au dossier du salarié plus de six (6) mois avant l'imposition de la sanction disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de dix (10) jours ouvrables après la connaissance par l'Employeur du fait donnant lieu à ladite sanction.

13.03 Mesures disciplinaires

L'Employeur doit fournir, par écrit, au salarié avec copie au Syndicat, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Le salarié doit être accompagné du délégué syndical de son département lorsqu'il est convoqué au bureau de son contremaître pour entrevue disciplinaire.

13.04 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.

13.05 Non-discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à cause de race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion politique, sexe et nationalité.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE14.01 Définition

Sujet au paragraphe 14.02 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 réengagement.

14.02 1- Acquisition

Le salarié qui a effectivement travaillé trente (30) jours ouvrables consécutifs pour l'Employeur acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

2- Salarié à l'essai

Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention; cependant, son licenciement ne peut faire l'objet d'un grief.

14.03

Accumulation

- 1- L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas d'absence suite à un arrêt de production, absence suite à une suspension, absence autorisée, ou absence prévue par la convention pour des cas non couverts spécifiquement par un autre article.
- 2- Dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté s'accumule comme suit:
 - a) salarié ayant plus de 18 mois d'ancienneté: durant 12 mois;
 - b) Salarié ayant moins de 18 mois d'ancienneté: durant une période égale à son ancienneté, avec un maximum de 12 mois;

ARTICLE 15. - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

15.01

Principe général

Sujettes aux dispositions suivantes 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 déplacement de main-d'oeuvre.

15.02

Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée, après une période d'entraînement de trente (30) jours ouvrables.

15.03

Promotion - Démotion - Transfert

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif, si le salarié est qualifié.

Transfert

Un salarié transféré sur une autre occupation à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur dans un délai de 45 jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai, le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

15.04

Mise à pied et rappel

- A) Dans les cas de mise à pied et de rappel, l'Employeur suivra la procédure suivante:
- 1- Lorsqu'il y a réduction de personnel dans un département, le salarié ayant le moins d'ancienneté est mis à pied;
 - 2- Un salarié mis à pied dans un département peut utiliser son ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans un autre département;
 - 3- Le salarié déplacé de son poste pour manque de travail reçoit le salaire relatif à la classification du poste tel qu'établi à l'article 26.01, à moins qu'il n'applique sur un autre poste lors d'un affichage.
- B) Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur doit fournir une liste au Syndicat de tous ceux qui seront affectés avec droit aux griefs si l'ancienneté n'est pas respectée. Cette liste doit être remise au Syndicat cinq (5) jours avant cette mise à pied.

15.05

Promotion - Tâche nouvelle ou vacante-
Permutation - Affichage

- A) Dès qu'une tâche devient vacante ou est créée, un avis est affiché au tableau pendant trois (3) jours ouvrables.
- B) L'avis d'affichage doit donner la description de la tâche et le salaire de l'occupation.
- C) Les salariés intéressés doivent faire application dans les trois (3) jours ouvrables de la date et l'heure de l'affichage de l'avis.
- D) Le choix est alors fait suivant les dispositions du paragraphe 15.05 F) et G). Le choix sera alors fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et selon les dispositions du présent article.
- E) Lors du choix d'un salarié pour remplir une tâche nouvelle ou vacante, l'ancienneté est considérée le facteur déterminant s'il est qualifié suivant le paragraphe 15.02 de cette convention.

F) Pour fin de promotion, les départements sont établis:

- 1.- opérateur mécanique,
- 2.- chauffeur de camion,
- 3.- mireur, emballeur et aide homme d'entrepôt.

G) Dans l'attribution d'une promotion, les salariés travaillant dans le groupe où l'ouverture se produit ont préférence pour remplir la tâche vacante ou nouvelle, ensuite elle est ouverte à tous les salariés.

15.06 Si, au moment d'un affichage, un salarié est absent pour raison de maladie ou autre, le délégué syndical peut signer le nom du salarié absent.

15.07 Les rappels au travail et le retour des salariés aux postes qu'ils occupaient avant leur mise à pied ou leur permutation se feront dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou de leur permutation.

ARTICLE 16 - MINIMUM DE PAIE

16.01 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%).

16.02 Affectation temporaire

1- 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.

2- Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérère reçoit son taux de salaire effectif.

3- Le salarié qui cumule simultanément deux (2) occupations, dans une même journée (heures régulières), reçoit le taux de salaire de l'occupation la mieux rémunérée pour cette journée.

16.03 Taux de salaire minimum

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leurs occupations sont contenus à l'article 26 de cette convention.

16.04 Taux de salaire

Article 26.

16.05

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 précédant.

16.06

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 T 4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.

16.07

Cessation d'emploi

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, son salaire auquel il a droit et tout document pertinent. De plus, sur demande du salarié, l'employeur doit lui fournir une lettre indiquant la durée et la nature des services rendus.

16.08

Nouvelle occupation

- A) 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 11 et 12;
- B) Toute entente ou sentence arbitrale est rétroactive à la date d'établissement de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée.

16.09 Retenues sur le salaire

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention, la loi ou à la demande écrite du salarié.

ARTICLE 17.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE17.01 A) Première année de la convention

- 1- La semaine normale de travail consistera en quarante-quatre (44) heures garanties, réparties en quatre (4) jours consécutifs, du lundi au jeudi inclusivement et la journée normale ouvrable sera de neuf (9) heures; le vendredi, la journée normale de travail sera de huit (8) heures. Quant à l'équipe de nuit, une semaine normale de travail consistera en quarante (40) heures garanties, réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale ouvrable sera de huit (8) heures.
- 2- Un salarié qui se rapporte au travail au début d'une semaine se verra garantir les heures de travail déterminées en 1) ou sera payé en lieu. Cette garantie des heures de travail prévaudra, sauf s'il survient une panne de pouvoir, un manque de production, ou dans les cas de force majeure, de feu, d'inondation ou toute autre circonstance en dehors du contrôle de l'Employeur qui empêcherait l'Employeur de poursuivre raisonnablement ses opérations normales. Toutefois, un salarié qui se rapporte au travail lors d'une journée de travail pendant laquelle un des cas ci-haut mentionnés survient, tel salarié se verra garantir quatre (4) heures et demie (4½) de travail ou sera payé en lieu, sauf le vendredi après-midi où tel salarié se verra garantir trois heures et demie (3½) de travail ou sera payé en lieu.
- 3- Lorsqu'un salarié se rapporte en retard pour le début de son équipe régulière, toutes les heures de retard seront déduites de la semaine garantie de travail.

B) Deuxième année de la convention

La semaine normale de travail consistera en quarante-trois (43) heures garanties, réparties en trois (3) jours consécutifs, du lundi au mercredi inclusivement et la journée normale ouvrable sera de neuf (9) heures;

le jeudi et le vendredi, la journée normale de travail sera de huit (8) heures. Quant à l'équipe de nuit, une semaine normale de travail consistera en quarante (40) heures garanties, réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale ouvrable sera de huit (8) heures.

- 2- Un salarié qui se rapporte au travail au début d'une semaine se verra garantir les heures de travail déterminées en 1) ou sera payé en lieu. Cette garantie des heures de travail prévaudra, sauf s'il survient une panne de pouvoir, ou un manque de production, ou dans les cas de force majeure, de feu, d'inondation ou toute autre circonstance en dehors du contrôle de l'Employeur qui empêcherait l'Employeur de poursuivre raisonnablement ses opérations normales. Toutefois, un salarié qui se rapporte au travail lors d'une journée de travail pendant laquelle un des cas ci-haut mentionnés survient, tel salarié se verra garantir quatre (4) heures et demie ($4\frac{1}{2}$) de travail ou sera payé en lieu, sauf le jeudi après-midi et le vendredi après-midi ou tel salarié se verra garantir trois heures et demie ($3\frac{1}{2}$) de travail ou sera payé en lieu.
- 3- Lorsqu'un salarié se rapporte en retard pour le début de son équipe régulière, toutes les heures de retard seront déduites de la semaine garantie de travail.

- 17.02 1- Les horaires de travail de chaque classification sont ceux qui existent en date de la signature de la présente convention.
- 2- Si au cours de la présente convention, la loi régissant les normes de travail du Québec, réduit le nombre d'heures de la semaine normale de travail à moins des heures normales prévues dans la présente convention, l'Employeur s'engage à réduire les heures normales prévues aux présentes pour les rendre conforme à la loi régissant les normes du travail du Québec, sans compensation de la perte de Salaire en raison de la diminution de la semaine normale de travail.

17.03 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. Les périodes de repos sont obligatoires pour tous les salariés.

- 17.04 Advenant que l'Employeur ait deux (2) équipes de travail ou plus, il est entendu que l'ancienneté prévaudra pour l'équipe de jour, c'est-à-dire, que ceux qui ont le moins d'ancienneté travailleront sur l'équipe de nuit. Cependant, en cas d'ouvertures, le salarié possédant le plus d'ancienneté pourra travailler sur l'équipe de jour. Le salarié possédant le plus d'ancienneté aura la préférence dans le choix des équipes en autant que cela soit compatible avec les exigences de l'Employeur afin de maintenir une force ouvrière efficace.
- 17.05 Tous les salariés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et de pas plus d'une (1) heure, qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures de commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures du commencement du travail.
- 17.06 Temps supplémentaire
Règle générale
Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes est considéré comme du temps supplémentaire.
- 17.07 Rémunération
Tout salarié qui effectue du travail à temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail quotidiennes, est rémunéré de la façon suivante:
- 1- Les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail quotidiennes prévues au présent article 17 sont rémunérées au salaire effectif, majorées de cinquante pour cent (50%);
 - 2- Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%);
 - 3- Tout travail effectué les jours fériés payés doit être rémunéré au salaire effectif, majoré de 50% en plus du paiement du jour férié payé.
- 17.08 Répartition
1- Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert d'abord au salarié par ordre d'ancienneté qui effectue régulièrement ce travail;

- 2- Si ce salarié refuse ou si le nombre de salariés à être affecté à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés qualifiés par ordre inverse d'ancienneté pour exécuter normalement le travail.

ARTICLE 18.- SURNUMERAIRES ET ETUDIANTS

- 18.01 Le surnuméraire et l'étudiant sont des salariés qui remplacent un salarié en période d'essai ou un salarié régulier pendant l'absence de ceux-ci; ils peuvent aussi être des salariés embauchés pour activer les opérations, pour répondre à un besoin urgent ou pour augmenter une équipe lors des périodes très actives.
- 18.02 L'Employeur devra déduire pour tous les surnuméraires et étudiants, ayant travaillé cinquante (50) heures dans un même mois, un montant égal à celui des cotisations mensuelles et ces sommes d'argent devront être remises au Syndicat, le mois suivant la déduction, accompagnées de la liste des personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.
- 18.03 Les surnuméraires et les étudiants auront droit aux périodes de repos et de repas prévues à l'article 17.
- 18.04 Les surnuméraires et les étudiants seront rémunérés à taux horaires et recevront le taux du salaire minimum plus un dollar et vingt cents (\$1.20) l'heure.
- 18.05 Tout travail exécuté par un surnuméraire ou un étudiant au delà des heures normales quotidiennes ou hebdomadaires prévues aux présentes sera payé au taux de temps et demi (1½) le taux horaire prévu à l'article 18.04.
- 18.06 Aucune autre clause de la présente convention ne s'appliquera aux surnuméraires et aux étudiants. Ils ne devront cependant, en aucun cas, entraver les droits d'ancienneté des salariés réguliers.

ARTICLE 19.- VACANCES PAYEES

- 19.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit, au 1er janvier de chaque année à des vacances payées comme suit:
- Un (1) an de service continu: deux (2) semaines
4% du total des gains;
- Trois (3) ans de service continu: deux (2) semaines
5% du total des gains;
- Cinq (5) ans de service continu: trois (3) semaines
7% de total des gains;
- Douze (12) ans de service continu: quatre (4) semaines
9% du total des gains;
- 19.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu ont droit à deux (2) semaines de vacances à 4% du total des gains;
- 19.03 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 19.01;
- 19.04 L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels selon la formule T4 d'impôt de l'année précédente.
- 19.05 Le salarié peut prendre ses vacances après avoir avisé l'Employeur deux (2) semaines à l'avance pour la période du 1er octobre au 31 décembre et du 1er janvier au 30 avril;
- 19.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances sur une paie séparée.
- 19.07 Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque département et l'Employeur garantit aux salariés désirant prendre leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de pouvoir le faire. Ceci n'obligera cependant pas les salariés à prendre leurs vacances durant cette période. Les salariés qui choisiront leurs vacances en dehors des mois d'été pourront le faire en accord avec leur ancienneté de département. Il sera de la responsabilité de l'Employeur d'afficher au plus tard le 1er mars de chaque année une liste sur laquelle les salariés pourront choisir leurs périodes de vacances et la cédule finale de vacances sera affichée par l'Employeur au plus tard le 1er avril de chaque année. La période de vacances estivales comprendra les mois de mai, juin, juillet, août et septembre inclusivement, le tout sous réserve des restrictions suivantes:

- A) Les salariés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines durant la période estivale reconnue.
- B) Les salariés devront prendre leurs vacances durant l'année de calendrier où ils deviennent qualifiés pour ces vacances.
- 19.08 Les vacances seront prises de la façon suivante:
- 1 camionneur à la fois, au plus
 - 2 mireurs à la fois, au plus
 - 1 opérateur à la fois,
 - 1 homme d'entrepôt à la fois
- 1 emballeur à la fois, à moins que le personnel actuel ne soit majoré dans chacune des différentes classifications d'au moins un (1) salarié additionnel, ce qui permettrait alors d'ajouter un (1) salarié additionnel en vacances pendant la même période.
- En aucun temps le nombre de salariés en vacances ne devra dépasser cinq (5) dans la même période.
- 19.09 Si une période d'absence d'un salarié résultant de maladie, accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et à son retour au travail, le salarié aura le droit de choisir toute période de vacances non assignée qui sera disponible.
- 19.10 Si un salarié devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer ni les retarder en aucune façon.
- 19.11 La période de vacances assignée à un salarié quittant l'Employeur peut être assignée à un autre salarié qui en fait la demande.
- 19.12 Les salariés mis à pied à cause de manque de travail et qui sont sujet à rappel recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit après la date de leur mise à pied (en le demandant à l'Employeur), pourvu qu'un tel arrangement soit conforme à toutes les lois et/ou règlements.
- 19.13 Si un salarié quitte, est congédié ou prend sa pension, tel salarié qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances, aura droit à une paie de vacances dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec l'Employeur de la façon suivante:
- a) Si un salarié quitte son Employeur avant d'avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage de ses gains totaux selon son T4 de l'année précédente et

- b) Si un salarié quitte son Employeur après avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit a son plein pourcentage ser ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.

ARTICLE 20. - CONGES

20.01 Tous les salariés ayant complété leur période d'essai auront droit aux congés statutaires fériés payés suivants. Lorsqu'un congé tombe une journée non ouvrable, il sera reporté la première journée ouvrable

Les congés statutaires fériés payés sont:

- Le jour de l'An
- Le lendemain du jour de l'an
- Le lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- La St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le jour de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le lendemain du Jour de Noël

Tout salarié ayant complété sa période d'essai aura droit à un congé payé, le jour de son anniversaire de naissance.

20.02 Un montant égal au nombre d'heures normales de la journée régulière de paie du salarié sera payé pour chaque congé statutaire à condition que le salarié y soit éligible selon les dispositions du présent article.

20.03 A) Pour se qualifier, les salariés doivent avoir été à l'emploi de l'Employeur au moins trente (30) jours ouvrables précédant immédiatement le congé. Toutefois, si un salarié est mis à pied et a rempli les conditions ci-dessus, il sera éligible à la paie pour tout congé survenant dans les trente (30) jours suivants. Les salarié ne doivent pas être absents les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement le congé statutaire de façon à se qualifier pour la paie de ces congés, en exceptant les absences dues à:

- a) décès dans la famille immédiate;
- b) permission écrite de l'Employeur;
- c) devoir de juré ou témoin;
- d) accident;
- e) autres raisons considérées justes par l'Employeur;
(L'Employeur se réserve le droit de demander une preuve avant d'effectuer le paiement d'un congé quand un salarié est absent le jour qui précède ou qui suit le congé)
- f) absence pour maladie, avec preuve médicale sur demande de l'Employeur .

B) L'employeur, lorsqu'il exige un certificat médical, en défraie

- 20.04 Un salarié requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié plus temps et demi de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail.
- 20.05 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un salarié rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire quel qu'il soit, il pourra interchanger la date du congé statutaire auquel il a droit à une date à être déterminée au choix du salarié après entente avec son Employeur moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 20.06 Si le congé survient en dedans d'une période de vacances cédulée d'un salarié, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie à temps régulier ou encore, le salarié pourra prendre ce congé à telle autre date qu'il pourra déterminer après entente avec son Employeur.
- 20.07 Les envois seront répartis de façon à ce que les chauffeurs de longue distance soient de retour à leur terminus de base et hors de service à 6:00 p.m., la veille de Noël et du Jour de l'An. Cependant, ceci n'empêche pas l'Employeur, en cas d'urgence, de faire transporter une cargaison si un chauffeur, en tenant compte de son ancienneté, accepte une feuille de route qui le ramènera chez-lui après 6:00 p.m., tel que mentionné ci-haut.
- 20.08 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 20.05 pour tous les congés statutaires, le chauffeur de longue distance a droit à trente-six (36) heures consécutives sans être rappelé au travail à partir du temps où il a fini sa dernière période de travail la veille ou le jour même dudit congé.
- 20.09 Si l'une des fêtes prévues au présent article tombe un samedi ou un dimanche, la fête sera chômée et payée la journée ouvrable la plus proche de la fête.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX

21.01 Congés de décès

Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé, sans perte de salaire, lors du décès de son conjoint ou de son enfant;

- à trois (3) jours de congé, sans perte de salaire, lors du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père, de sa belle-mère.

- à deux (2) jours de congé, sans perte de salaire, lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur;

Seuls les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles seront payables à l'exception du conjoint et de son enfant.

- 21.02 Un salarié requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tels paiements, un salarié doit fournir un avis écrit du département public approprié, montrant le temps et la date servis et le montant reçu.
- 21.03 Tout salarié ayant complété sa période d'essai accumulera une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé en maladie par mois écoulé durant la présente convention et les journées non utilisées seront payables à l'expiration de la présente convention.
- 21.04 A) Un salarié qui quitte volontairement les services de l'Employeur recevra les journées de maladie non utilisées qu'il aura accumulées en banque en plus de sa paie de départ, à condition que ce salarié ait donné un préavis de départ de deux (2) jours ouvrables;
- B) Un salarié congédié pour cause recevra les journées de maladie motivées pour lesquelles il n'avait pas été payées au cours de l'année.
- 21.05 Un salarié aura le privilège d'utiliser ses journées de congé en maladie pour des raisons personnelles, à condition d'obtenir au préalable l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 22.- ASSURANCE-GROUPE

- 22.01 Le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur demeure le même pour la durée de la convention.
- 22.02 La contribution hebdomadaire de l'Employeur est de cinquante pour cent (50%) de la prime totale.
- 22.03 L'assurance-groupe est obligatoire pour tout salarié ayant complété sa période de probation.
- 22.04 La police d'assurance maîtresse est émise au nom de l'Employeur

ARTICLE 23.- SANTE ET SECURITE

- 23.01 Tout salarié subissant une blessure légère, soit égratignures, coupures, etc...doit se présenter pour pansements immédiats au préposé aux premiers soins. L'Employeur défraie le coût du transport à l'hôpital si l'état du blessé le nécessite.

- 23.02 Tous les accidents doivent être rapportés immédiatement au préposé aux premiers soins ou au contremaître par le blessé, s'il le peut, ou par tout témoin; ledit préposé fait le rapport nécessaire à la C.S.S.T.
- 23.03 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est payé au taux de base pour tout le temps perdu au cours de cette journée de travail. Il doit retourner à l'usine si son état le lui permet.
- 23.04 L'Employeur prendra les dispositions adéquates, afin d'assurer aux salariés des conditions de travail saines et sécuritaires. Les dispositifs de protection et/ou autres équipements jugés nécessaires à la protection des salariés seront, soit mis en place, ou fournis par l'employeur.
- 23.05 L'équipement de sécurité, lorsque fourni par l'Employeur sera porté et/ou utilisé correctement par les salariés.
- 23.06 Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et des salariés que les salariés n'opèrent que des équipements qui sont en conditions sûres d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.
- 23.07 Il sera du devoir des salariés de rapporter promptement par écrit à l'Employeur tous les défauts de l'équipement à la fin de son équipe de travail.
- 23.08 Il sera du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les équipements en conditions sûres d'opération, en accord avec les règlements du Ministère des Transports et du Code de la Route.
- 23.09 Le maintien de l'équipement en conditions sûres d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de l'Employeur.
- 23.10 L'entretien normal comprenant le nettoyage, le huilage et l'ajustement des pièces de machinerie confiées aux salariés pour exécuter adéquatement leur fonction, seront la responsabilité du salarié qui devra préalablement obtenir la permission de l'Employeur pour diriger un camion à un garage ou faire réparer une pièce de machinerie défectueuse par un mécanicien de l'extérieur.
- 23.11 Quant au nettoyage, graissage et au huilage de la machinerie, les salariés seront payés à taux fixe de la façon suivante:
Nettoyage et huilage:
- monte-charge: trois (3) heures à taux régulier
- emballeur automatique: trois (3) heures à taux régulier
- laveuse, et balance, mireuse: six (6) heures à taux régulier.
Graissage
- Machinerie en entier: trois (3) heures à taux régulier

- 23.12 Lorsque les salariés refusent d'opérer un équipement défectueux, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention, à moins que tel refus soit non justifié.
- 23.13 Durant les saisons froides et/ou par température inclémente, nul salarié ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un terminus de l'Employeur.
- 23.14 L'Employeur n'obligera aucun chauffeur à opérer un véhicule dont la pesanteur dépasse la limite légale ou tolérée. Tout salarié exerçant les droits qui lui sont conférés par cet article ne sera pénalisé d'aucune façon et ne subira de ce fait aucune réduction dans ses heures de travail ou dans le millage.
- 23.15 A) Un comité de sécurité formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur est constitué par la présente convention.
- B) Ce comité est chargé de recevoir les commentaires, les suggestions et les plaintes se rapportant à la sécurité et de discuter les mesures à prendre pour assurer celle-ci.

ARTICLE 24.- UNIFORMES ET AUTRES CONDITIONS

- 24.01 Lorsque les parties conviennent que les salariés porteront un uniforme, le coût dudit uniforme sera défrayé par l'Employeur à raison de 75% et par le salarié à raison de 25%.
- 24.02 Il est convenu que l'employeur fournira aux salariés qui doivent-manipuler du matériel hasardeux tout l'équipement nécessaire à leur protection physique (vêtements de caoutchouc, lunettes protectrices, salopettes, etc...)

ARTICLE 25.- ALLOCATION POUR LES SALARIES OBLIGES DE COUCHER A L'EXTERIEUR

- 25.01 Lorsqu'un salarié est obligé de coucher à l'extérieur, l'Employeur lui paiera tous les frais encourus sur présentation des pièces justificatives.
- 25.02 Les camionneurs recevront, pour chaque repas pris à l'extérieur, les allocations suivantes:

Première année de la convention;Deuxième année:

Déjeuner:	3,00 \$	3,25 \$
Dîner:	5,50 \$	6,00 \$
Souper:	5,50 \$	6,00 \$

25.03 L'employeur s'engage à fournir des salles à manger et salles de toilette propres, sanitaires et convenables et ces pièces seront pourvues de sorties pour le feu, tel que requis par la loi. De plus, la température sera maintenue à un degré convenable. Les salariés devront coopérer afin de maintenir la propreté de ces lieux.

25.04 Maintien des privilèges

Tout salarié recevant présentement des conditions de salaires meilleures ou supérieures à celles mentionnées dans cette convention, ne subira pas de diminution dans ses salaires ou conditions de travail par la signature de la présente convention.

25.05 Un salarié impliqué dans un accident ne sera pas tenu responsable à moins que la preuve de sa négligence soit établie ou que par jugement ou décision des assureurs de l'Employeur, la responsabilité ne soit déterminée comme étant celle du salarié.

25.06 Les salariés ne seront pas tenus responsables pour perte ou dommage à la cargaison à moins que preuve de négligence soit établie.

25.07 Les états d'accidents ne pourront prévaloir contre le salarié que pour une période n'excédant pas douze (12) mois, après la date où la responsabilité aura été déterminée par les assureurs de l'Employeur ou par un jugement.

ARTICLE 26. - TAUX DE SALAIRES

26.01	Classification	Taux actuel	16 janvier 1982 au 15 janvier 1983	16 janvier 1983 au 15 janvier 1984
	Camionneur (van)	7,65 \$	8.15 \$	8.65 \$
	Camionneur	7.25	7.75	8.25
	Opérateur mécanique	7.50	8.00	8.50
	Mireur	6.90	7.40	7.90
	Emballeur et aide	6.70	7.20	7.70
	Homme d'entrepôt	6.90	7.40	7.90

- 26.02 Le chef de groupe recevra une prime de trente-cinq cents (0,35) l'heure.
- 26.03 Les salariés en période d'essai seront rémunérés selon les taux prévus au paragraphe 18.04.
- 26.04 Les salariés travaillant sur l'équipe du soir ou de nuit sont rénumérés à un taux de trente cinq cents (0,35 \$) l'heure plus élevé que leur taux régulier.

ARTICLE 27.- DUREE

- 27.01 Cette convention collective prendra effet à partir du 16 janvier 1982 jusqu'au 15 janvier 1984 inclusivement.
- 27.02 Dans le cas où un avis écrit de terminaison ou d'intention d'amender soit donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations devront commencer en dedans de quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 27.03 Pendant la période de telles négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention, ce 8.ième jour du mois de *mai* 1982.

LE MAGASIN DES AVICULTEURS INC.

J-L Blanchet
Benoit Veillette

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
EN PRODUITS AGRICOLES DE LA REGION
DE VICTORIAVILLE (CSD)

Denis Lampron
Marius LeB