

NOM

NO 06957-5

C.A.E. 1051 NO.CONV. 69575
AFFIL. 6 NB.EMPL. 23
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 61280 61
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16318003
DATE ENR.840507

06957-5

Dépôt N°: 8 4 0 2 0 3 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16318-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-01-03	84-01-10		84-01-03	85-09-30	23	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Catholique et National des travailleurs de tabac de St-Jacques - CSN 190 rue Montcalm Joliette, Qué J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole de Montcalm 60 rue Venne St-Jacques, Qué J0K 2R0

Unité de négociation

E.V.: 99 rue Venne, St-Jacques; 124 Principale, St-Esprit; 497 Meunerie, St-Lin
 "Tous les salariés au sens du code du travail à l'exclusion des employés de bureau et des représentants des ventes (agronomes techniciens et technologistes agricole)."

Région	06-08	Activité	1051 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

DEPOSANT:

Fédération du Commerce Inc
 Att.: M. Alain Brouillard
 190 rue Montcalm
 Joliette, Qué
 J6E 5G4

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-02-07

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

16318-03

784 JAN 20 11 26

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE MONTCALM
60, rue Venne
St-Jacques de Montcalm
JOK 2RO

Pour ses établissements situés aux:

99, rue Venne, St-Jacques
124, rue Principale, St-Esprit
497, rue Meunerie, Ville des Laurentides

ET:

**LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE TABAC DE ST-JACQUES
(C.S.N.)**

1983 - 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	1
3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
4	DROITS DE LA DIRECTION	4
5	RÉGIME SYNDICAL	4
6	ACTIVITÉS SYNDICALES	6
7	REPRÉSENTATION ET COMITÉS	7
8	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	8
9	MESURES DISCIPLINAIRES	10
10	ANCIENNETÉ	11
11	MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	13
12	PROMOTIONS ET TRANSFERTS	14
13	SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	15
14	ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION	15
15	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	17
16	PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS	18
17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
18	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	20
19	VACANCES ANNUELLES	21
20	CONGÉS SOCIAUX	24
21	CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS	25
22	CONGÉS DE MALADIE	25
23	ASSURANCES	26
24	CAISSE D'ÉCONOMIE	27
25	DROITS ACQUIS	27
26	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	27
27	GRÈVE OU LOCK-OUT	28
28	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	28
29	DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ	28
	ANNEXES "A" - "B"	
	LETTRES D'ENTENTE	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'une part, de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, et d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient équitables pour tous et de régler de la façon ci-après déterminée, les griefs qui peuvent surgir entre les parties aux présentes. L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à encourager les salariés à donner une journée de travail loyale et honnête.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

2.01 Règles d'interprétation

- a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause parce que contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause ou partie de clause qui sera alors considérée comme non existante.
- b) Rien dans cette convention ne doit être interprété comme renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- c) En tout temps pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent le droit de modifier l'un ou l'autre des articles de cette convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification à la présente convention devra se faire en conformité avec les dispositions de l'article 72 du Code du travail.

2.02 Langue de travail

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les dispositions de la charte de la langue française relatives à la langue de travail s'appliquent et font partie intégrante de la présente convention.

2.03 Non-discrimination

a) Ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de son âge, de sa nationalité, de ses convictions religieuses, politiques ou autres, ou de ses activités syndicales et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

b) L'Employeur ou ses représentants, le Syndicat ou les salariés, n'useront d'aucune forme de menace ou d'intimidation, de paroles injurieuses ou de manque de respect dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 Certificat d'accréditation

Le 23 septembre 1981: "Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des employés de bureau et des représentants des ventes (agronomes, techniciens et technologistes agricoles)", (99, rue Venne, St-Jacques, 124, rue Principale, St-Esprit, 497, rue Meunerie, Ville des Laurentides).

3.02 Ententes particulières

En reconnaissance de ce principe, l'Employeur ne fera pas d'ententes contraires ou différentes aux dispositions de la présente convention avec un salarié, sans l'approbation écrite du Syndicat.

3.03

Champ d'application

- a) La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale dont il fait mention à l'article précédent.
- b) Pour fins d'application de la présente convention, les salariés de l'Employeur sont divisés en deux catégories:
 - 1) les salariés permanents, c'est-à-dire ceux qui sont embauchés sur une base régulière et permanente; et
 - 2) les salariés surnuméraires, c'est-à-dire ceux qui sont embauchés en surplus du personnel permanent de façon occasionnelle et temporaire.
- c) Il est convenu entre les parties que ces salariés surnuméraires n'accumulent pas d'ancienneté en vertu de la présente convention et ne sont pas assujettis aux dispositions des articles dix-huit (18), Fêtes chômées et payées, dix-neuf (19) Vacances payées, vingt-deux (22) Congés de maladie, vingt (20) Congés sociaux, vingt-trois (23) Assurances, de la présente.
- d) De plus, il est convenu entre les parties que le travail accompli par les salariés surnuméraires ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de pertes de salaire, d'empêcher un rappel au travail ou de combler un poste permanent devenu vacant ou d'empêcher une promotion parmi les salariés permanents.

3.04

Les employés exclus de l'unité de négociation, aux établissements de meuneries n'effectuent aucun travail relevant de l'unité de négociation.

3.05

Sous-contrats

L'Employeur s'engage à ne pas donner de sous-contrats qui pourraient avoir pour

effet de mettre à pied ou de prolonger des mises à pied des salariés actuellement à l'emploi de la Société.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat convient qu'il appartient à la direction de gérer les affaires de l'entreprise et de diriger la main-d'oeuvre de la Coopérative, sans limiter la généralité de ce qui précède, ceci inclut:
- a) le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité, le droit de diriger, planifier et contrôler les opérations de l'usine de cédule les heures de travail, et le droit d'embaucher, promouvoir, dégrader, transférer, mettre à pied les salariés par suite de manque de travail ou pour toute autre raison légitime et de suspendre ou congédier les salariés pour cause juste et raisonnable;
 - b) L'employeur convient que toutes ces fonctions seront exercées de manière conforme aux dispositions de cette convention.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Adhésion des salariés actuels
- Tout salarié à l'emploi de la Coopérative doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat et pour toute la durée de la convention
- 5.02 Adhésion des nouveaux salariés
- Tout salarié embauché après la date de la signature des présentes doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 Cotisations syndicales
- a) Chaque salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser l'Employeur à retenir de sa paie heb-

domadaire un montant équivalant aux cotisations et contributions syndicales telles que fixées par règlement du Syndicat. A cette fin, un avis écrit dans les termes prévus à l'annexe "A" de la présente convention sera signé par chaque salarié pour autoriser ladite retenue ainsi que le versement de cette somme au Syndicat. Dans le cas de nouveaux salariés, les cotisations seront prélevées à compter de la première semaine de paie suivant l'adhésion du salarié au Syndicat.

- b) Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant et du mode de déduction des cotisations et contribution syndicales telles que fixées par règlement du Syndicat ainsi que tout changement subséquent. L'Employeur convient d'effectuer ces déductions et d'en remettre mensuellement la somme totale au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15ème) jour du mois suivant celui de la perception. Chaque remise est accompagnée d'un état détaillé mentionnant les noms des salariés, les salaires payés durant la période et les montants retenus à titre de cotisation syndicale. Sur demande, les explications relatives aux retenues qui n'auraient pas été effectuées seront fournies par l'Employeur.
- c) De plus, l'Employeur convient d'inscrire sur les états de revenus pour fins d'impôt (T-4 et TP-4) de chaque salarié, le montant cumulatif total de ses retenues syndicales pour l'année écoulée.

5.04

Informations supplémentaires

Lors de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira au Syndicat une liste complète des salariés couverts par la présente convention en indiquant le nom, le prénom, l'adresse, le numéro de téléphone si disponible, la date de naissance, la classification, le taux de salaire, le service ainsi que la date d'em-

bauche de chacun. De même, l'Employeur avisera le Syndicat de tout changement subséquent à cette liste de façon à la tenir à jour.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Négociation

Deux (2) délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter du travail, sans perte de salaire régulier, pour assister à toute séance de négociation relative au renouvellement de la convention collective de travail.

6.02 Affichage d'avis

Le Syndicat pourra afficher des avis de convocations à ses assemblées et/ou réunions ou congrès des organismes auxquels il est affilié.

6.03 Permis d'absence

L'Employeur consent, sur demande écrite et à un (1) salarié à la fois, d'accorder sans rémunération des permis d'absence aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales.

6.04 Délégués syndicaux

L'Employeur reconnaît aux délégués du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales, résultant de la convention. A cet effet, les parties conviennent que le Syndicat désignera un (1) délégué pour chacun des établissements mentionnés à l'article 3.01 de la présente convention.

6.05 Témoin syndical

Tout salarié peut exiger la présence d'un délégué syndical lors d'une entrevue avec son supérieur immédiat ou tout autre représentant de l'Employeur relativement à l'application de la présente convention.

6.06 Conseiller syndical

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires ou conseiller technique, l'Employeur s'engage à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATION ET COMITÉS

7.01 Comité exécutif du Syndicat

- a) L'Employeur convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat, un comité exécutif composé des officiers choisis par les membres du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur, des noms des salariés ainsi choisis et de tout changement subséquent.
- b) Aussitôt que possible à la suite d'une demande du Syndicat à cet effet, l'Employeur convient de recevoir deux (2) des membres du comité exécutif du Syndicat, pour discuter de tout problème d'intérêt général concernant les salariés couverts par la présente convention. Ces réunions auront lieu pendant les heures normales de travail de jour et les membres du comité exécutif du Syndicat appelés à y participer seront rémunérés à leur taux horaire régulier.

7.02 Comité de griefs

- a) Pour les fins d'application de la présente convention, plus particulièrement concernant les griefs et les arbitrages, l'Employeur reconnaît un comité de griefs composé de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat. Le Syndicat avisera par écrit l'Employeur des noms des membres dudit comité et de tout changement.
- b) Tout membre du comité de griefs doit d'abord accomplir son travail de façon normale et s'il lui est nécessaire de participer à une rencontre avec les représentants de l'Employeur, il ne

laisse pas son poste de travail sans avoir d'abord obtenu la permission de son contremaître, laquelle permission n'est pas refusée sans raison valable. De même, lorsque le membre du comité de griefs retourne à son travail, il doit se présenter à son contremaître.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

8.01 Définition

Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

8.02 Procédure préliminaire

Les parties conviennent que tout salarié qui se croit lésé d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec son supérieur immédiat en présence de son délégué syndical. S'il n'y a pas entente, la procédure suivante s'applique:

8.03 Première étape - gérant

Tout salarié ou le Syndicat ayant un grief, doit le soumettre par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement la naissance ou la connaissance des faits qui donnent lieu au grief, au gérant de la Coopérative. La décision écrite du gérant devra être rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception du grief.

8.04 Deuxième étape - arbitrage

Si la décision écrite du gérant n'est pas rendue dans le délai prévu ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief pourra être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où la décision écrite du gérant aurait dû être rendue à la première étape. Dans ce cas, le Syndicat avisera par écrit l'Employeur de sa décision de soumettre le grief à l'arbitrage et, à défaut d'entente

sur le choix d'un arbitre, la partie soumettant le grief demandera alors la nomination d'un arbitre conformément aux dispositions de l'article 100 du Code du travail du Québec.

8.05

Statu quo ante

Lorsqu'une décision de l'Employeur a pour effet d'imposer à un salarié une suspension ou un congédiement qui donne naissance à un grief, ladite décision ne prendra effet que lorsque le grief n'est pas poursuivi selon les dispositions prévues au présent article ou lorsqu'un arbitre aura sanctionné la décision de l'Employeur.

Nonobstant les dispositions ci-haut mentionnées, l'Employeur se réserve le droit de donner un effet immédiat à une décision concernant une mesure disciplinaire lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire.

8.06

Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre a pour fonction d'entendre la preuve des deux parties et leur argumentation respective. Il a le pouvoir d'interpréter la convention collective et de déterminer s'il y a eu violation ou non d'une des dispositions de ladite convention; de plus, il a le droit d'ordonner une compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit;
- b) l'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.
- c) Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir toute sanction disciplinaire; il peut ordonner la réintégration d'un salarié congédié; de plus, il peut fixer la compensation remboursable à un plaignant congédié ou suspendu.

8.07 Frais d'arbitrage et témoins

- a) Dans toutes les causes d'arbitrage, les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties.
- b) Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer à cet effet.

8.08 Dispositions générales

a) Contenu du grief

La nature du grief et, si possible, la correction demandée et les clauses de la convention qui sont sensées avoir été violées, seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté à la première étape - gérant, sa nature ne pourra en être changée. Cependant, une erreur technique dans la formulation ou la présentation du grief n'en affecte pas la validité.

b) Règlement d'un grief

Toute entente intervenue entre l'Employeur et les représentants du Syndicat sera consignée par écrit; elle sera définitive, exécutoire et liera l'Employeur, le Syndicat et les salariés visés.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 Principe et définition

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées d'une façon équitable, uniforme et progressive. Selon la gravité et la fréquence des offenses commises et tenant compte des circonstances; l'une ou l'autre des mesures disciplinaires suivantes peut être prise:

- a) avertissement verbal (en présence du délégué syndical);

- b) avertissement écrit;
- c) suspension;
- d) rétrogradation;
- e) congédiement.

9.02 Recours du salarié

Tout salarié averti, rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures disciplinaires prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief.

9.03 Délais de péremption

Aucune mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne pourra être invoquée contre un salarié dans l'exercice de ses droits.

9.04 Motifs de la sanction

Dans le cas d'une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, l'Employeur remet au salarié en cause, l'avis de sanction et les motifs. Il fait savoir au Syndicat le nom du salarié et la nature de la mesure qui lui est destinée.

9.05 Fardeau de la preuve

Dans le cas d'arbitrage découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur aura le fardeau de prouver que ladite mesure fut imposée pour juste cause.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Définition

Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié permanent en années, en mois et en jours, depuis la dernière date d'embauchage.

10.02

a) Application de l'ancienneté

Dans tous les cas de postes vacants conformément à l'article 12.01, l'ancienneté est le facteur déterminant, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche, suite à une période d'entraînement de quinze (15) jours ouvrables. Le salarié doit cependant posséder les qualifications de base pour obtenir telle période d'entraînement.

b) Listes d'ancienneté

Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les parties conviennent qu'il existe une (1) seule liste d'ancienneté réunissant tous les salariés des établissements visés.

10.03

Acquisition de l'ancienneté

Pour avoir droit aux bénéfices rattachés à l'ancienneté, tout nouveau salarié doit subir une période de probation de trente (30) jours travaillés. La période de probation terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauche. Pendant sa période de probation, le salarié a droit à tous les bénéfices prévus à la présente convention collective à l'exception du recours à la procédure de grief s'il est congédié ou mis à pied avant la fin de sa période de probation.

10.04

Perte de l'ancienneté

Un salarié perdra son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il fait défaut de reprendre le travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à

moins que le salarié puisse fournir une raison majeure;

- d) n'est pas rappelé dans les dix-huit (18) mois qui suivent la mise à pied;
- e) s'il est absent du travail pour cause de maladie ou accident pour une période de trente-six (36) mois consécutifs. Cependant, l'ancienneté dudit salarié ne s'accumulera que pendant les dix-huit (18) premiers mois de cette absence.

ARTICLE 11 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.01 Mise à pied

Dans tous les cas où une réduction de main-d'oeuvre devient nécessaire, les mises à pied et les rappels au travail sont faits par ordre d'ancienneté, à moins que les salariés qui ont le plus d'ancienneté ne puissent rencontrer les exigences normales de la tâche d'un salarié ayant moins d'ancienneté. Les salariés avec le moins d'ancienneté sont les premiers mis à pied et les derniers rappelés, selon le cas.

11.02 Rappel au travail

- a) Lorsqu'il y a lieu de rappeler des salariés au travail, ils seront rappelés par ordre d'ancienneté à moins que les salariés dont l'ancienneté est supérieure ne puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Les avis de rappels seront consignés par téléphone aux salariés mis à pied et une confirmation écrite leur sera envoyée par lettre recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue du salarié qui a la responsabilité d'aviser l'Employeur de tout changement d'adresse.

L'Employeur fournira en même temps au Syndicat une copie de chaque lettre recommandée ou télégramme qu'il fait

parvenir à un salarié pour le rappeler au travail.

Le salarié ainsi rappelé doit reprendre le travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la lettre recommandée prévue aux paragraphes qui précèdent.

- c) Dans le cas de retour au travail suite à un rappel, chaque salarié retourne sur son poste et à son établissement habituel de travail.

11.03 Préavis

Au cas où l'Employeur effectuerait une mise à pied de plus d'une (1) semaine, celui-ci en donnera avis au moins trois (3) jours avant la date de la mise à pied aux salariés qui ont complété leur période d'essai.

ARTICLE 12 - PROMOTIONS ET TRANSFERTS

12.01 Attribution des postes

L'Employeur avisera les salariés de toute vacance ainsi que de tout nouveau poste à combler à l'intérieur de l'établissement auquel ils sont affectés. Le choix du candidat sera effectué selon les dispositions prévues à l'article 10.02 de la présente convention.

12.02 Transferts temporaires

Dans le cas d'absence temporaire d'un salarié régulièrement affecté à un poste de travail, l'Employeur peut alors procéder à des transferts ou mutations temporaires selon la procédure prévue ci-après:

- a) Le travail est alors offert par ordre d'ancienneté aux salariés capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- b) S'il n'y a pas de salarié qui accepte le transfert temporaire, l'Employeur peut alors le désigner en procédant

par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés capables de remplir les exigences normales de la tâche.

- 12.03 a) Lors d'un transfert temporaire, le salarié bénéficie du taux de rémunération de la classe supérieure en autant qu'il travaille au moins deux (2) heures à cette classification.
- b) Un salarié transféré pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou moins à un poste dont le taux de rémunération est inférieur à son taux régulier, conserve son taux de rémunération régulier.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

13.01 Principe général

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

13.02 Travail dangereux

Un salarié n'est pas tenu de s'exposer à des risques graves et disproportionnés pour sa santé et sa sécurité dans l'accomplissement de ses fonctions.

- 13.03 L'Employeur consent à ce qu'un salarié délégué par le Syndicat participe aux activités du comité de sécurité actuellement en place au sein de l'entreprise. Le Syndicat informera l'Employeur du nom de ce représentant.

ARTICLE 14 - ACCIDENT DE TRAVAIL, PREMIERS SOINS ET COMPENSATION

14.01 Premiers soins

L'entreprise doit être pourvue convenablement pour traiter les blessures mineures qui peuvent se produire au travail.

14.02 Transport en cas d'accident

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

14.03 Compensation

- a) Tout salarié accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident.
- b) Lorsqu'un salarié accidenté au travail doit cesser de travailler, l'Employeur s'engage à lui verser l'équivalent de la compensation à laquelle il a droit en vertu des règlements de la Commission de santé et sécurité du travail pour une période maximale de cinq (5) jours. Le chèque émis par la Commission de santé et sécurité du travail sera fait au nom de l'Employeur.

14.04 Salarié handicapé

Un salarié qui, suite à un accident, demeure handicapé le jour où il retourne régulièrement au travail, sera affecté au poste régulier qu'il détenait au moment de son accident, à moins qu'il ne soit plus en mesure d'accomplir les exigences normales dudit poste. Dans un tel cas, le salarié se verra offrir un poste disponible et vacant dont il peut accomplir les exigences normales.

À défaut, tenant compte de son ancienneté, il se verra offrir le poste de tout salarié ayant moins d'ancienneté dont il peut accomplir les exigences normales du poste.

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

ARTICLE 15 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 Semaine de travail

À moins de circonstances hors de son contrôle, l'Employeur garantit à tous ses salariés permanents, une semaine de travail équivalente au nombre d'heures de l'horaire de travail prévu ci-après.

15.02 Horaire de travail

a) Meunerie et Centre régional des grains

La semaine régulière de travail, pour les salariés affectés à la meunerie et au centre régional des grains, sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi, de 08h00 à 17h00.

Malgré ce qui précède, l'Employeur pourra, pour les opérations de meunerie et du centre régional des grains, former des équipes régulières de travail de soir et/ou de nuit. Les heures de travail seront alors les suivantes:

Équipe de jour: 08h00 à 17h00;

Équipe de soir: 16h30 à 00h30;

Équipe de nuit: 00h00 à 08h00.

b) Quincailleries et entrepôt

La semaine de travail pour les salariés affectés à ces établissements sera variable et suivra la programmation suivante:

Semaine "A": quatre (4) jours de travail de huit (8) heures entre le lundi le vendredi, plus quatre (4) heures le samedi: total trente-six (36) heures.

Semaine "B": cinq (5) jours de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi plus quatre (4) heures le samedi: total quarante-quatre (44) heures.

Semaine "C": cinq (5) jours de travail de huit (8) heures du lundi au vendredi: total quarante (40) heures.

Du lundi au vendredi, la journée régulière de travail sera de huit (8) heures réparties entre 8h00 et 17h30.

La journée de congé prévue à l'horaire de la semaine "A" sera prise après entente entre les parties.

ARTICLE 16 - PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

16.01 Repas

Tous les salariés ont droit à une période de repas d'une (1) heure ininterrompue par journée normale de travail. Cette période de repas est prise entre 11h30 et 01h30 et n'est pas rémunérée.

16.02 Repos

Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail. Ces périodes de repos sont réparties comme suit:

- a) avant-midi: 15 minutes entre 9h00 et 10h00;
- b) après-midi: 15 minutes entre 14h30 et 15h30.

16.03 Périodes de repos et de repas pour temps supplémentaire

- a) Lorsqu'un salarié accepte de travailler à temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures consécutives à la fin de sa journée régulière de travail, il a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées au taux applicable avant de commencer à travailler les heures supplémentaires, ainsi que pour toute autre période de deux (2) heures additionnelles.
- b) Un salarié qui accepte de travailler à temps supplémentaire le samedi, le di-

manche ou un jour férié, aura droit aux périodes de repos et de repas habituelles.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition

Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de la journée normale de travail est considéré comme travail supplémentaire et est payé à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire.

17.02 Répartition

Le temps supplémentaire est réparti par ordre d'ancienneté aussi équitablement que possible parmi les salariés normalement affectés à la tâche à accomplir, ce à l'intérieur de chaque établissement.

17.03 Option

Tout salarié demeure libre d'accepter ou de refuser d'effectuer du temps supplémentaire sous réserve des dispositions suivantes:

Si l'Employeur ne peut trouver un nombre suffisant de salariés pour effectuer le temps supplémentaire, il pourra désigner le ou les salariés requis en procédant par ordre inverse d'ancienneté d'établissement à condition que le ou les salariés soient capables d'effectuer le travail.

17.04 Garantie de rappel au travail

- a) Si un salarié est rappelé au travail après sa journée régulière de travail, et après avoir quitté les lieux de son travail, il recevra une garantie minimum de trois (3) heures à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- b) Exceptionnellement et nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le salarié rappelé au travail pour le

service de dépannage de moulées (c'est-à-dire la livraison de moulées en vrac ou en sacs) recevra, dans les sept (7) jours suivant l'appel, un montant forfaitaire de dix (\$10.00) dollars.

ARTICLE 18 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

18.01 Énumération

Tout salarié permanent bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans tous les cas suivants:

1. Le premier de l'An;
2. Le lendemain du premier de l'An;
3. Le lundi de Pâques;
4. La Saint-Jean-Baptiste;
5. La fête du Canada;
6. La fête du travail;
7. Le jour de l'Action de grâces;
8. L'après-midi de la veille de Noël;
9. Le jour de Noël;
10. Le lendemain de Noël;
11. L'après-midi de la veille du jour de l'An;
12. Le jour de l'anniversaire du salarié;
13. Un congé mobile.

18.02 Conditions d'obtention

- a) Afin d'être payé pour les jours de fêtes mentionnés dans le présent article, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant la fête, sauf si l'absence est autorisée en vertu des dispositions de la présente convention ou

pour toute autre raison majeure.

- b) Les fêtes ci-haut mentionnées ne seront pas payées lorsque le salarié reçoit une indemnité de l'assurance-maladie, de l'assurance-chômage ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- c) Le congé mobile prévu à l'article 18.01 sera pris à une date convenue entre le salarié et l'Employeur.

18.03 Fêtes reportées

Les jours chômés et payés mentionnés ci-haut qui coïncident avec un samedi ou un dimanche sont reportés le jour désigné par proclamation des autorités compétentes ou, à défaut, le vendredi précédent, s'il s'agit d'un samedi et le lundi suivant, s'il s'agit d'un dimanche, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

18.04 Travail les jours de fête

Un salarié qui travaille un des jour de fête mentionnés dans le présent article, sera payé à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement de la fête au taux régulier.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.01 Durée des vacances et rémunération

Les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances sur la base suivante:

- a) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura moins d'une année de service, aura droit à des vacances payées à raison d'une journée de congé pour chaque mois travaillé au cours de l'année précédant cette date, à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné pour un maximum de dix (10) jours ouvrables.

- b) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura une (1) année de service, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné durant l'année précédant cette date.
- c) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura cinq (5) années de service, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à six pour cent (6%) du salaire total gagné durant l'année précédant cette date.
- d) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura dix (10) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à huit pour cent (8%) du salaire total gagné durant l'année précédant cette date.
- e) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura vingt (20) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à neuf pour cent (9%) du salaire total gagné durant l'année précédant cette date.
- f) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, aura vingt-cinq (25) années de service, aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à dix pour cent (10%) du salaire total gagné durant l'année précédant cette date.

19.02

Période de vacances

Les salariés pourront prendre leurs vacances à tout moment entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante. Cependant, les parties conviennent que la bonne marche des opérations devra être assurée en tout temps.

19.03

Choix des dates de vacances

- a) Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté, de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations dans chaque établissement.

- b) Les salariés font connaître leur préférence quant aux dates de leurs vacances entre le 15 mars et le 15 avril et une liste de dates de vacances ainsi établie est affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.
- c) Après cette date, tout salarié peut déplacer ses périodes de vacances ou effectuer son choix pour les périodes de vacances qui n'ont pas été cédulées moyennant un préavis de quinze (15) jours à l'Employeur; dans un tel cas cependant, il ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les périodes de vacances déjà cédulées par les autres salariés.

19.04

Jour férié et vacances annuelles

Toute journée de congé payée et chômée tombant durant la période de vacances annuelles du salarié devra être remplacée par une journée additionnelle à la fin de la période de vacances du salarié, ou lui être payée en plus de ses vacances, selon son choix.

19.05

Remise de la paie de vacances

La paie de vacances est remise au salarié en même temps que la paie qui précède son départ pour vacances. Le paiement de l'indemnité de vacances sera versé sur un chèque différent de la semaine régulière.

19.06

Départ

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il a droit au bénéfice des jours de vacances qu'il a accumulés pendant l'année de référence ainsi que pendant l'année en cours, mais qu'il n'a pas pris jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées ci-haut au présent article. En cas de décès, ces bénéfices seront versés aux héritiers légaux.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.01 Enumération

Tout salarié permanent a droit à des congés sociaux à l'occasion des événements suivants:

- a) À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours consécutifs;
- b) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur ou de ses beaux-parents: trois (3) jours ouvrables consécutifs au maximum, se terminant avec la journée des funérailles;
- c) à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant: la journée des funérailles;
- d) à l'occasion de la naissance d'un enfant: deux (2) jours;
- e) à l'occasion de l'adoption d'un enfant: un (1) jour;
- f) s'il justifie de douze mois (12) de service actif, une (1) journée à l'occasion de son mariage.

20.02 Droit aux congés

Il est convenu entre les parties que les salariés absents de leur travail pour cause de vacances, mises à pied, congé de maladie ou invalidité ou tout autre congé autorisé par l'Employeur, n'ont pas droit aux congés sociaux prévus à l'article 20.01 qui précède.

20.03 Avis en cas de congé social

Dans tous les cas, l'Employeur devra être prévenu de ces faits avant le départ du salarié.

ARTICLE 21 - CONGÉS PERSONNELS AUTORISÉS

21.01 Permis d'absence personnelle

Advenant qu'un salarié doive s'absenter de son travail pour une raison valable ou pour une circonstance incontrôlable, il peut obtenir un permis d'absence sans solde après entente avec l'Employeur.

21.02 Service de juré

Tout salarié peut s'absenter de son travail sans perte de salaire lorsqu'il est appelé à agir comme juré. Toutefois, dans cette éventualité, le salarié devra remettre à l'Employeur toute indemnité reçue pour agir en cette capacité et en aucun cas, le montant exigé ne doit excéder le salaire régulier du salarié.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01 Jours de congé de maladie payés

- a) Tout salarié régulier ayant moins d'une année de service a droit à une demi-journée (1/2) de congé de maladie par mois de service avec un maximum de six (6) jours. Ces congés ne sont pas cumulatifs d'année en année.
- b) Tout salarié régulier qui a complété une année de service et plus au 1er décembre de chaque année, a droit à un crédit de six (6) jours de congé maladie et ainsi de suite au 1er décembre de chaque année subséquente.

22.02 Rémunération

Le salarié aura droit d'être payé à son taux régulier à compter de la première journée de son absence due à la maladie.

22.03 Remboursement

Les journées d'absence pour maladie telles que définies à l'article précédent et qui n'auront pas été utilisées au 30 novembre de chaque année, seront payées au salarié

à son taux horaire régulier au plus tard le 15 décembre de l'année en cours. Ce remboursement sera effectué par chèque spécial.

22.04 Avis en cas de maladie

A moins d'impossibilité physique, tout salarié absent de son travail pour raison de maladie, avisera dès le premier jour de son absence, son supérieur immédiat pour lui dire la raison de son absence. Il devra de même aviser son Employeur de la date qu'il prévoit être de retour au travail.

22.05 Certificat médical

Pour toute absence de plus de deux (2) jours consécutifs, sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir un certificat médical attestant qu'il a été malade et indiquant la nature de sa maladie.

ARTICLE 23 - ASSURANCES

23.01 Régime

Le régime actuel d'assurances au bénéfice des salariés permanents est maintenu en vigueur pendant la durée de la présente convention collective. Ledit régime pourra être modifié après entente entre les parties.

23.02 Primes

L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) de la prime d'assurance-groupe de chaque salarié et chaque salarié paiera cinquante pour cent (50%) de cette prime. La contribution versée par le salarié sera retenue sur sa paie de chaque semaine par l'Employeur.

23.03 Adhésion

L'adhésion au plan d'assurance se fera dès qu'un salarié permanent aura complété trois (3) mois de service.

ARTICLE 24 - CAISSE D'ÉCONOMIE

- 24.01 Advenant que les salariés décideraient de participer à une caisse d'économie, l'Employeur s'engage à faire les déductions monétaires sur le salaire hebdomadaire de chaque salarié qui en fera la demande par écrit et de remettre l'argent ainsi perçu à la fin de chaque mois au gérant de ladite caisse d'économie en mentionnant le nom du salarié, les montants déduits ainsi que la date des déductions.

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

- 25.01 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention primera pour fins d'interprétation.

ARTICLE 26 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 26.01 Employés actuels
- Les taux de salaire des diverses classifications sont ceux prévus à l'Annexe "B" qui est partie intégrante de la présente convention.
- 26.02 Jour de paie
- À moins de raisons particulières, la paie de chaque salarié leur sera remise par chèque le jeudi soir de chaque semaine. Lorsqu'un jour férié survient le jeudi, la paie sera remise le mercredi soir.
- 26.03 Talon de chèque
- L'Employeur remettra à chaque salarié avec sa paie, un relevé contenant les mentions suivantes: nom et prénoms, la période de paie, les heures travaillées incluant les heures supplémentaires, le salaire gagné, les sommes retenues et le montant net payé.

ARTICLE 27 - GRÈVE OU LOCK-OUT

27.01 Il n'y aura pas de grève ou de lock-out pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 28 - ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 29 - DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

29.01 Durée

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 30 septembre 1985.

29.02 Prolongation

Après son expiration et pendant les négociations pour son renouvellement, toutes les règles et conditions prévues à la présente convention demeureront et continueront de s'appliquer, sous réserve de l'exercice du droit de grève ou lock-out, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jacques
de Montcalm, ce 3^e jour du mois de
Janvier 1984.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DE MONTCALM

SYNDICAT CATHOLIQUE ET
NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE TABAC DE ST-JACQUES
(C.S.N.)

Maurice Dupont

Blain Guéroux

Edouard Hébert

Amiel Jacques

Blain Guéroux (CSN)

ANNEXE "B"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

1. À la date de la signature de la convention:

a) Meunerie et entrepôt

<u>Fonction</u>	<u>Salaire horaire</u>
Opérateur	\$9.46
Camionneur	\$9.36
Commis d'entrepôt et livreur	\$8.96
Manoeuvre	\$8.86

Taux d'embauchage:

Taux régulier de la classification prévue ci-haut, moins \$0.50 (cinquante cents) l'heure.

Après trois (3) mois de travail, taux de la classification.

Prime:

Une prime de \$0.10 (dix cents) l'heure sera attribuée au salarié affecté au transport des porcelets.

b) Quincailleries

<u>Fonction</u>	<u>Salaire horaire</u>
<u>Commis de quincaillerie:</u>	
1. Embauche à six (6) mois	\$8.31
2. Six (6) à douze (12) mois	\$8.56
3. Douze (12) à vingt-quatre (24) mois	\$8.81
4. Vingt-quatre (24) mois et plus	\$9.06

c) Salarié surnuméraire:

Nonobstant ce qui précède, le taux de salaire des salariés surnuméraires sera de \$7.01 l'heure.

2. Deuxième année de la convention:

Au 1er octobre 1984, les taux de salaires alors en vigueur seront majorés de quarante cents (\$0.40) l'heure.

3. Prime de chef d'équipe:

Une prime de soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure est accordée au salarié appelé à agir à titre de chef d'équipe.

4. Prime de soir et de nuit:

Les salariés qui travaillent sur une équipe régulière de soir ou de nuit, conformément à l'article 15.02, reçoivent la prime suivante:

a) équipe de soir: \$0.30 l'heure;

b) équipe de nuit: \$0.35 l'heure.

5. Indexation:

L'indexation sera calculée en prenant comme point de référence au départ, l'indice des prix à la consommation 1971 = 100, publié par le gouvernement canadien pour le mois de septembre 1983. Toute augmentation à l'indice excédant huit (8) points complets par année de convention équivaudra à un ajustement des salaires de un cent (\$0.01) l'heure par 0.5 de point. L'ajustement des salaires entrera en vigueur le premier (1er) jour du mois suivant la publication de l'indice et par la suite, les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois selon la formule précédemment mentionnée.

L'indice tel que publié par le gouvernement pour le mois de septembre 1984 servira de point de référence pour la deuxième (2ème) année de la convention, le tout selon la procédure ci-haut mentionnée. Les fractions de points non utilisées seront reportées

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3^e
jour du mois de Janvier 1984.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DE MONTCALM

SYNDICAT CATHOLIQUE ET
NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE TABAC DE ST-JACQUES
(C.S.N.)

Maurice Lapine
Edouard Héty
François Jacques

Chaim Dugovic

Chaim Dugovic (SSN)

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE MONTCALM
60, rue Venne
St-Jacques de Montcalm

Pour ses établissements situés au
99, rue Venne
124, rue Principale, St-Esprit
497, rue Meunerie, Ville des Laurentides

ET: LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DU TABAC DE ST-JACQUES (C.S.N.)

Les parties aux présentes conviennent:

A) ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 25.01 de l'article "Droits acquis", l'Employeur convient de ce qui suit:

1. Les cadeaux et/ou bonis de Noël, l'utilisation du stationnement et des prises de courant, la politique de prix de vente aux salariés, la contribution de l'Employeur au coût des uniformes ne sont pas considérés comme des droits acquis au sens de la présente convention.
2. Espace de stationnement
L'Employeur convient de continuer à fournir à chaque salarié un espace de stationnement près des lieux du travail dans la mesure du possible.
3. Politique de prix de vente et autres bénéfices de nature collective

L'Employeur convient que la politique de prix de vente et les autres bénéfices de nature collective applicables aux autres salariés au sens du Code du travail s'appliqueront aux salariés régis par la présente convention.

B) SALOPETTES ET SARRAUX

Lorsque le port de salopettes et sarraux est requis par l'Employeur, celui-ci en defraie le coût.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 3^e
jour du mois de Janvier 1984.

SOCIETE COOPERATIVE
AGRICOLE DE MONTCALM

LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET
NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU TABAC DE ST-JACQUES
(C.S.N.)

Maurice Laplante

René Duroche

Edouard Hétu

Jacques Jacques

René Fournier (C.S.N.)

16318-03

LETTRE D'ENTENTE

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

DÉPÔT

69575

Dépôt N°:

Empty boxes for deposit number

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16318-03
Date	Signature 84-05-18	Reception 84-06-05	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Catholique et National des Travailleurs de Tabac de St-Jacques (CSN) 190 rue Montcalm Joliette, QC. J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole de Montcalm 60 rue Venne St-Jacques, QC. J0K 2R0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Coopérative Fédérée du Québec Att; M. Daniel St-Jacques 1055 rue du Marché Central C.P. 500 Station Youville Montréal, QC. H2P 2W2	E.V. 99, Venne, St-Jacques, QC. 124 Principale, St-Esprit et 497 Meunerie, St-Lin Région <u>0608</u> Activité <u>1051 (5)</u> Affiliation <u>1</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

- Entente: jour de paie - relevé de paie.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	84-06-20

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

003 (113)

RECHERCHE

Clairon Rasalle

Olain Trépoie
Yves Leblanc

LETTRE D'ENTENTE

'84 JUN -5 14 40

ENTRE: Société Coopérative
Agricole de Montcalm
60, rue Venne
St-Jacques, Qué.

Pour ses établissements situés aux:

99, rue Venne, St-Jacques
124, rue Principale, St-Esprit et
497, rue de la Meunerie, Ville des Laurentides

ET : Le Syndicat Catholique et
National des Travailleurs
de Tabac de St-Jacques
(C.S.N.)

Art. 26.02 - Jour de paie.

Le texte de l'article ci-haut mentionné est
remplacé par le suivant:

A moins de raison particulière, la paie de
chaque salarié sera déposée directement à
la Caisse populaire, le jeudi de chaque semaine.

Lorsqu'un jour férié survient le jeudi, la paie
sera déposée le mercredi soir.

Art. 26.03 - Relevé de paie.

Le texte de l'article ci-haut mentionné est
remplacé par le suivant:

L'employeur remettra à chaque salarié, le jeudi
de chaque semaine, un relevé contenant les
mentions suivantes: nom et prénom, la période
de paie, les heures travaillées incluant les
heures supplémentaires, le salaire gagné, les
sommes retenues et le montant net payé.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 18ième jour de mai 1984.

SOCIETE COOPERATIVE
AGRICOLE DE MONTCALM

E. Hébert
Henri Rasalle

SYNDICAT CATHOLIQUE ET
NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE TABAC DE ST-JACQUES (C.S.N.)

Oliver D. Giguère
Yves Leblanc