

NOM

NO

0703/-8

C.A.E.	1060	NO.CONV.	70318
AFFIL.	5	NB.EMPL.	222
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	0 960
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M99012001
DATE ENR.840312			

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

07031-8
8 4 0 1 1 2 3

Je 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	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21446-03
Date	Signature 83-10-05	Reception 83-11-01	Durée Du 83-09-01 Au 85-09-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			222(3)

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des salariés en Produits Agricoles de Plessisville 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5	☒ Déposant Agropur Coopérative Agro- Alimentaire 10, rue Laval Granby, Qc J2G 7G2 Att: M. Mario Campbell

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: 2400, ave Coop, Plessisville

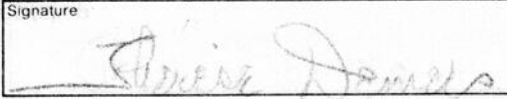
Région	04-01	Activité	1043-5	Affiliation	10
--------	-------	----------	--------	-------------	----

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 ☐

Vo r au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
	84-01-13

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

07031-8
8 4 0 1 1 2 2

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21446-02
Date	Signature 83-10-05	Réception 83-11-01	Durée Du 83-09-01 Au 85-09-01
Nombre de salariés régis par la convention collective			222 (3)

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des salariés en Produits agricoles de Plessisville (CSD) 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5	☒ Déposant Agrépur Coopérative Agro-Alimentaire 10, rue Laval Granby, Qc J2G 7G2 Att: M. Mario Campbell

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: 2400 ave Coop, Plessisville

Région	04-01	Activité	1043-05	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

84-01-13

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE 83 NOV -1 11:34
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire
Granby, Québec

Ci-après appelée: " L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES PRODUITS
LAITIERS DE NOTRE-DAME DU BON-CONSEIL
1027, rue Pacifique
Sherbrooke, Québec

ET

LE SYNDICAT DES SALAIRES EN PRODUITS
AGRICILES DE PLESSISVILLE
Plessisville, Québec

Ci-après appelés: " LE SYNDICAT"

Lesquelles parties déclarent et conviennent ce qui suit:

I N D E X

<u>ARTICLE #</u>		<u>PAGE</u>
1.	But	1
2.	Reconnaissance et Juridiction	1
3.	Sécurité Syndicale	2
4.	Droits de la Direction	3
5.	Sous-Contrats	5
6.	Congés pour Activités Syndicales	6
7.	Représentation	6
8.	Tableau D'Affichage	7
9.	Semaine et Heures de Travail	7
10.	Surtemps	12
11.	Périodes de Repos	14
12.	Prime d'Equipe	15
13.	Jours de Fêtes Chômés et Payés	15
14.	Congés Maladie	16
15.	Absences Personnelles	20
16.	Congés Sociaux	21
17.	Vacances	21
18.	Ancienneté	24
19.	Affichage	29
20.	Discipline	34
21.	Délégués de Département	35
22.	Comité de Grieffs	36
23.	Procédure de Grieffs	37
24.	Arbitrage	38
25.	Sécurité Sociale	39
26.	Vêtements de Travail	41
27.	Paieement du Salaire	42
28.	Droits Acquis	42
29.	Salaires	43

I N D E X (Suite)

<u>ARTICLE #</u>		<u>PAGE</u>
30.	Dispositions Générales	45
31.	Déductions - Epargnes	49
32.	Comité de Sécurité et d'Hygiène Industrielle	50
33.	Rétroactivité	51
34.	Durée de la Convention	51
	Annexe " A " Avis d'Occupation Ouverte	52
	Annexe " B " Application pour Occupation Ouverte	53
	Annexe " C " Avis de Nomination	54
	Annexe " D " Monétaire	55
	Annexe " E " Définition des Tâches	56
	Annexe " F " Mécanisme - Indexation	57
	Annexe " G "	58
	Annexe " H " Lettre d'Entente Intervenue	59
	Annexe " I " Entente	60
	Annexe " J " Entente	61
	Signature	62

ARTICLE 1. BUT

- 1.00 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie et la collaboration dans les relations entre l'Employeur, le Syndicat et les employés, de rechercher l'application des conditions de travail et de salaires équitables, de protéger en commun leurs intérêts professionnels et de favoriser, au sein de l'entreprise l'épanouissement d'un véritable esprit de coopération entre l'Employeur et ses employés. Les parties contractantes se sont unies par la présente convention et ont convenu d'une entente définitive pour la même durée, en ce qui regarde:
- a) La rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à être respectées.
 - b) La procédure à suivre pour un règlement rapide et juste de tout grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec, et ainsi assurer qu'il n'y aura ni interruption, ni empêchement, ralentissement ou arrêt de travail de quelque nature que ce soit, ni grèves, "lock-out" ou entraves quelconque au déroulement normal et efficace des opérations.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.00 L'Employeur reconnaît les Syndicats comme uniques agents négociateurs pour les employés des usines situées respectivement à Notre-Dame du Bon-Conseil et Plessisville, à l'exception des personnes exclues par le Code du Travail et en accord avec les accréditations émises par la C.R.T.
- 2.01 Pour les fins de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective:

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (Suite)

- 2.01 a) Le terme "convention" voudra dire la présente convention collective.
- b) Le terme "employé" désignera une personne qui fait partie de l'unité de négociation.
- c) Le terme "département" se réfère à des secteurs d'activités de l'entreprise, tels que ceux apparaissant à l'article 21.00 au moment de la signature de la convention.
- d) Le terme "grief" se réfère à un conflit quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- e) Le terme "supérieur immédiat" désigne un employé exclu de l'unité de négociation, et responsable de la Supervision au niveau hiérarchique immédiatement supérieur à celui de l'employé concerné.

ARTICLE 3. SECURITE SYNDICALE

- 3.00 Tout salarié actuel, assujetti aux présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 3.01 Tout nouveau salarié, visé par les présentes, embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du Syndicat la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.

ARTICLE 3. SECURITE SYNDICALE (Suite)

- 3.02 Tout salarié se verra retenir par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que définies par règlement dudit Syndicat.
- 3.03 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque mois, en autant que cela sera possible, la liste des cotisants et lui remettre en même temps le montant des cotisations perçues.

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION

- 4.00 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, les parties reconnaissent qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes par cette convention et en particulier:
- a) Le droit de gérer les usines et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements qu'il estime nécessaires concernant les opérations, l'ordre et la discipline, la sécurité des ressources humaines et matérielles et financières.
 - d) Le droit de gérer et de diriger la main-d'oeuvre y incluant entre autres celui d'embaucher, promouvoir, transférer, rétrograder, mettre à pied, discipliner pour juste cause.
 - e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements, suspensions ou autres mesures disciplinaires pour justes causes, en matière de

ARTICLE 4. DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 4.00 e) mises à pied, réembauchages, promotions, transferts rétrogradations.
- 4.01 a) Dans les cas où les besoins de la production ou les exigences de la fabrication exigeront l'établissement de cédulas de travail spéciales, le Syndicat sera informé à l'avance de celles-ci ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.
- b) Pour l'établissement de nouvelles exigences d'une tâche et des qualifications, le Syndicat sera informé à l'avance de celles-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivées. Si le Syndicat juge les raisons comme insuffisantes, il peut soumettre le cas immédiatement à un arbitre.
- c) Pour l'établissement des standards de travail et de bonis de production, le Syndicat sera informé à l'avance de ceux-ci, ainsi que des raisons qui les ont motivés. Si le Syndicat est en désaccord avec l'Employeur, le cas sera réglé suivant les dispositions suivantes:
- 1) L'Employeur s'engage à respecter les normes habituelles reconnues par le génie industriel.
 - 2) En cas de désaccord, le Syndicat pourra faire appel à un technicien choisi et payé par lui. L'Employeur s'engage à lui donner l'opportunité de faire enquête à l'entreprise.
 - 3) A la suite de cette enquête, le technicien du Syndicat rencontrera le Comité de relations ouvrières pour étude et règlement du cas. L'Employeur doit faire parvenir sa réponse au Syndicat à la suite

<u>ARTICLE</u>	<u>4-</u>	<u>DROITS DE LA DIRECTION (Suite)</u>
4.01	c) 3)	de cette rencontre, et ce, dans les délais prévus à la convention collective. Advenant que la réponse ne soit pas satisfaisante, le cas sera porté directement à l'arbitrage.
	4)	Dans les cas d'arbitrage relevant de cet article, les deux parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique qui est qualifié comme ingénieur industriel, sinon, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser au Ministère du Travail pour la nomination d'un tel arbitre.
	d)	Advenant que l'Employeur décide d'établir de nouveaux règlements, ces règlements avant leur application seront transmis et discutés avec le Syndicat.
4.02		Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'Employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de griefs.

<u>ARTICLE</u>	<u>5 -</u>	<u>SOUS-CONTRATS</u>
5.00		L'Employeur pourra accorder du travail à des sous-traitants à la condition qu'il ne possède pas le personnel qualifié et sujet aux restrictions suivantes, pendant la durée du contrat du sous-traitant.
	a)	En aucun cas cette pratique ne doit causer, directement ou indirectement, de mises à pied temporaires et/ou permanentes pour les employés ayant complété leur période de probation.

ARTICLE 5. SOUS-CONTRATS (Suite)

- 5.00 b) Le fait d'octroyer du travail à des sous-traitants ne doit en aucun cas déplacer les employés de leurs fonctions, éliminer des fonctions et/ou empêcher la création de nouvelles fonctions, ni causer de préjudice aux employés de l'Employeur concernant leurs droits découlants de la convention collective.
- c) Dans le cas de l'application et de l'interprétation de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 6. CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES.

- 6.00 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales ont droit à des congés sans perte de salaire régulier.
- a) Ces congés sont du nombre total de soixante (60) jours ouvrables par année de convention (Bon-Conseil: Trente (30) jours, Plessisville: Trente (30) jours) pour l'ensemble et non pour chacun des permis.
- b) Les employés désignés doivent informer le contre-maître concerné ou, à défaut, le chef d'usine au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance ainsi que de la durée de l'absence, en autant que cela soit possible.
- c) Pour la durée de la convention, les jours d'absences non utilisés lors d'une année, sont ajoutés à ceux de l'année suivante. De même, durant la première (1ère) année, si les jours de congés pour activités syndicales sont épuisés, les jours prévus pour la deuxième (2ième) année pourront être utilisés.

ARTICLE 7. REPRESENTATION

- 7.00 L'Employeur consent à ce que le représentant du Syndicat, le délégué de département ou un membre de l'exécutif puis-

ARTICLE 7. REPRESENTATION (Suite)

7.00 se pendant les heures régulières de travail, rencontrer les membres du Syndicat pour y discuter de leurs problèmes professionnels, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir averti son supérieur immédiat.

ARTICLE 8. TABLEAU D'AFFICHAGE

8.00 L'Employeur fournira au Syndicat un tableau d'affichage pour chaque division, suivant le système actuel.

8.01 Le Syndicat a le droit d'afficher sur ces tableaux fournis par l'employeur, les avis de convocation à des assemblées ou autres avis du même genre, ces avis doivent être signés par un membre de l'exécutif.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

9.00 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures de travail pourront être exécutées entre sept heures (7.00) et dix-sept heures (17.00). Pour chaque groupe d'employés, à chaque semaine, les heures du début et de la fin d'opérations seront fixées et affichées, le jeudi pour la semaine suivante, définissant ainsi la journée de travail qui doit être la même pour la semaine complète.

EXCEPTIONS:

a) Employés féminins: d'emballage instantané

Bon-Conseil:

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) journées

ARTICLE	9.	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)
9.00	a)	de travail, du lundi au vendredi inclusivement, la journée de travail étant d'au plus huit (8) heures. Ces heures de travail devront être réparties entre sept heures (7.00) et dix-sept heures (17:00). Dans le cas d'une fermeture temporaire ou permanente de leur département, ces salariées pourront, conformément au paragraphe 18.00 a) accéder à des postes de manoeuvres de jour. A défaut de ce faire, ces salariées seront, en fonction de leur ancienneté, assujetties aux conditions de travail des employés manoeuvres qu'elles déplaceront, (heures de travail, primes d'équipe, etc.). Si elles le préfèrent, elles pourront, à leur discrétion, demander d'être mises à pied. A la reprise des opérations de leur département, elles seront les premières à être rappelées selon leur ancienneté. b) <u>Camionneurs</u> La journée de travail du camionneur est non définie comme par le passé, mais ne commencera pas, toutefois, plus tard qu'à huit heures (8.00) à l'exception du transport par camion citerne, et le surtemps sera payé sur les heures travaillées après quarante (40) heures ou après huit heures (8) par jour, et ce, du lundi au vendredi inclusivement. La durée du repas des camionneurs est celle prévue à l'article 30.00 e). c) <u>Chauffeurs de bouilloires</u> La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) journées de huit (8) heures de travail. Tous les chauffeurs de bouilloires auront droit à deux (2) journées de congé par semaine, lesquelles seront déterminées par

ARTICLE	9.	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)
9.00	c)	une cédule de travail. Le chauffeur de bouilloires cédulé pour travailler le samedi et le dimanche, recevra taux et demi (150%) pour les heures travaillées le samedi, et taux double (200%) pour les heures travaillées le dimanche. A noter cependant, que tout travail exécuté par ces mêmes employés, la 6e et/ou 7e journée définie comme étant leur journée de congé telle qu'apparaissant à leur cédule de travail sera rémunéré à taux régulier. De plus, à l'usine de Plessisville, le chauffeur bouilloires de jour (8.00 à 4.00) sera assigné en priorité aux travaux de réparations et de maintenance de son département avant d'être assigné à d'autres travaux de maintenance de l'atelier mécanique.

9.01

GENERALITES

Camionneurs:

Le samedi avant-midi, si nécessaire, un (1) chauffeur de camions sera à la disposition de l'Employeur à Notre-Dame du Bon-Conseil, conditionné avec 10.01. Son horaire de travail est déterminé par les exigences de la livraison de la marchandise. Cependant, aucun chauffeur de camions ne doit travailler plus de douze (12) heures consécutives sans, au préalable, avoir repris ses forces, le temps régulier des repas étant exclu de cette période de repos. Dans les fonctions se rapportant au travail d'usine, le camion de service utilisé par les employés sera conduit par un membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.01 Service d'atelier:

Le samedi avant-midi, si nécessaire, un (1) employé, à tour de rôle, sera à la disposition de l'Employeur, conditionné avec 10.01.

9.02 Nonobstant toute disposition contraire dans le présent article, lorsque les besoins de la production exigent une journée de travail ininterrompue, soit vingt-quatre (24) heures par jour, les employés sont répartis en équipes rotatives de travail, selon la cédule suivante:

De huit heures (8.00) à seize heures (16.00)

De seize heures (16.00) à minuit (24.00)

De minuit (24.00) à huit heures (8.00).

Les employés sur les équipes de huit heures (8.00) à seize heures (16.00), de seize heures (16.00) à minuit (24.00) et de minuit (24.00) à huit heures (8.00), auront une demi-heure ($\frac{1}{2}$) à leur disposition pour prendre leur repas, respectivement entre onze heures (11.00) et treize heures (13.00), dix-huit heures (18.00) et vingt heures (20.00), deux heures (2.00) et quatre heures (4.00), sans quitter leur travail sur les opérations continues.

Lorsqu'il y aura deux (2) équipes, l'Employeur s'engage à établir un système de rotation. Cependant, la première (1ère) équipe ne doit pas débiter avant sept heures (7.00), mais pas après huit heures (8.00), et la deuxième (2e) équipe ne doit pas terminer après minuit (24.00).

EXCEPTIONS:

Lorsqu'il y aura deux (2) ou trois (3) équipes de travail, les assistants-contremaîtres et les techniciens en charge aux ferments ne feront partie que de l'équipe de jour,

ARTICLE

9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.02

soit celle de huit heures (8.00) à seize heures (16.00).

Advenant des opérations à une (1) équipe de travail, leurs heures de travail seront celles prévues à 9.00.

Si pendant la fermeture temporaire de son département, un assistant-contremaître est affecté au ménage de son département, il demeure de jour sur l'équipe de travail de huit heures (8.00) à seize heures (16.00). Dans le cas du transfert de l'employé dans un autre département, celui-ci prendra les heures du département où il est transféré, et ce, de jour.

Dans le cas d'une fermeture permanente de son département, l'assistant-contremaître ou le technicien en charge aux ferments en poste déplacé vers un autre département demeurera de jour. Toutefois, un employé promu à l'un des postes précités après le 1er septembre 1979 devra, dans le cas de la fermeture permanente de son département, se porter candidat advenant l'affichage d'un poste du même titre que celui pour lequel il était qualifié.

Dans le cas où l'employé promu après le 1er septembre 1979 qui se porte candidat sur un poste affiché ne puisse satisfaire aux exigences normales du poste, il demeurera de jour et devra se porter candidat sur le prochain poste affiché. Si suite à cette deuxième (2e) tentative, le salarié ne peut, à nouveau, satisfaire aux exigences normales du poste, il sera de ce fait assujetti aux mêmes conditions de travail que les autres salariés du département, tout en conservant toutefois, son taux conformément aux dispositions de l'article 30.00 d).

9.03

Pour les fins de cet article, les cadres d'une journée de travail sont de minuit à minuit.

ARTICLE 9. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 9.04 Les employés en retard à leur travail seront sujets à la procédure suivante:
- a) L'employé qui poinçonne sa carte de temps avec cinq (5) minutes et plus de retard, aura quinze (15) minutes de déduit pour ce retard. Le même principe s'applique pour des périodes de retard plus prolongées.
 - b) L'employé qui arrive en retard pour des périodes inférieures à cinq (5) minutes, verra ses minutes de retard se cumuler pour la semaine. Si le total de ses minutes de retard atteint quinze (15) minutes, une période équivalente de quinze (15) minutes sera retranchée de ses heures.
- 9.05 A la fin de la journée de travail ou de chacun des quarts de travail, une période de cinq (5) minutes est allouée à chacun des employés pour lui permettre de se laver et/ou se changer. Toutefois, cette période ne doit pas avoir pour effet de permettre à un employé de poinçonner sa carte de temps plus de trois (3) minutes avant la fin de sa journée ou de son quart normal de travail.

ARTICLE 10. SURTEMPS

- 10.00 Toutes les heures travaillées en-sus et en dehors de l'horaire de travail d'un employé sont des heures supplémentaires si elles sont exécutées avec l'autorisation de l'Employeur et travaillées en continu avec une journée ou un équipe régulière de travail.
- 10.01 Les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif horaire régulier majoré de 50% (temps et demi).

ARTICLE 10. SURTEMPS (Suite)

- 10.02 Lorsque les heures supplémentaires sont exécutées le dimanche, elles seront alors rémunérées au tarif horaire régulier majoré de 100% (temps double).
- 10.03 Au tarif horaire régulier majoré de 50% (temps et demi) pour toutes les heures de travail accomplies un jour de fête.
- 10.04 Tout employé qui, après avoir quitté le travail est rappelé en dehors de ses heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement. Dans le cas d'un appel "call" le dimanche, l'Employeur paiera le plus avantageux pour l'employé, entre le temps effectivement travaillé à temps double (200%) ou trois (3) heures à temps et demi (150%). L'employé appelé à exécuter un "call" n'est pas tenu d'exécuter d'autres travaux que ceux pour lequel il a été rappelé.
- Les employés de laboratoire appelés à faire les analyses de contrôle le samedi, recevront au moins l'équivalent de deux (2) heures à temps et demi (150%) pour leur déplacement. Dans le cas du dimanche, la compensation sera équivalente à deux (2) heures à temps double (200%).
- 10.05 Le travail supplémentaire doit être réparti de façon juste et équitable entre les employés qualifiés, à tour de rôle, selon l'ancienneté en autant que c'est possible.
- 10.06 Au plus tard, le 15 Avril de chaque année, les employés feront connaître à l'Employeur leur disponibilité pour effectuer du travail de fin de semaine, ou d'une journée de fête. Ces disponibilités seront établies pour la période de forte production.

ARTICLE 10. SURTEMPS (Suite)

10.06 L'Employeur établira pour la période située entre le 15 Avril et le 1er Novembre, la liste des employés disponibles, et complètera cette liste si nécessaire, par des employés temporaires de fin de semaine. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat. Parmi ceux qui auront donné leur nom, comme parmi ceux qui ne l'auront pas donné, il pourra y avoir des employés intéressés pour une journée ou pour une période à remplacer quelqu'un qui à un moment donné, prendra un ou des congés sur le programme établi. L'employé qui prendra un congé sera requis de trouver un remplaçant qualifié. Si, l'employé ne trouve pas un tel remplaçant, ou s'il n'a pas une raison valable, il pourra perdre son droit et être retiré de la cédule.

ARTICLE 11. PERIODES DE REPOS

11.00 L'Employeur accorde à tous les employés une période de quinze (15) minutes d'absence de son poste de travail l'avant-midi et l'après-midi. Cette période est allouée à l'employé à titre de période de repos. Les employés qui travaillent sur des quarts en rotation ont droit à des périodes de repos équivalentes.

11.01 La période normale pendant laquelle les employés régis par la présente convention peuvent prendre leur repas du midi est fixée de midi (12.00) à treize heures (13.00). Cependant, s'il est indispensable qu'un travail ne soit interrompu pendant l'heure du lunch, les employés concernés acceptent de changer leur heure de repas et de se remplacer mutuellement.

ARTICLE 12. PRIME D'EQUIPE

12.00 Les employés qui font partie d'équipes rotatives reçoivent, en plus de leur salaire horaire régulier, une prime de trente-cinq cents (.35¢) l'heure pour le travail exécuté de seize heures (16.00) à huit heures (8.00) du matin. Elle demeure toutefois, fixe même si le travail exécuté est rémunéré à temps et demi et à temps double.

ARTICLE 13. JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES

13.00 Subordonnement aux conditions énumérées dans cet article, les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômés et payés.

1. Le Premier de l'An;
2. Le Lendemain du Premier de l'An;
3. Le Vendredi-Saint;
4. Le 1er mai - Fête des Travailleurs;
5. La Fête de Dollard;
6. La Saint-Jean-Baptiste;
7. La Confédération;
8. La Fête du Travail;
9. L'Action de Grâce;
10. Le 2e lundi de décembre;
11. Noël;
12. Le Lendemain de Noël.

13.01 Les jours de fêtes chômés et payés mentionnés à la section 13.00 qui coïncident avec un ou des jours non-ouvrables ne sont pas remplacés par des jours de congés additionnels. Cependant, ils sont payés à tous les employés au travail ou en vacances régu-

ARTICLE 13 JOURS DE FETES CHOMES ET PAYES (Suite)

- 13.01 lières sous forme d'une allocation de congé de huit (8) heures au taux horaire régulier.
- 13.02 Afin d'être payé pour les jours de fêtes mentionnés à la section 13.00, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédent ou celui suivant la fête, sauf si l'absence est autorisée conformément aux dispositions de la présente convention, ou pour toute autre raison jugée acceptable par l'Employeur.
- 13.03 Advenant qu'un jour de fête coïncide avec une période d'absence pour maladie ou accident, un employé reçoit le paiement de la fête en autant qu'il a eu une présence au travail dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent la semaine de la fête.
- 13.04 Les employés qui travaillent la veille de Noël ou du Premier de L'An, termineront leur journée de travail à vingt heures (20.00) et les quatre heures qui manquent pour compléter leur journée régulière seront payées. Les employés devant travailler cette période afin d'assurer la fin des opérations, recevront temps et demi (150%) pour les heures travailler en plus des quatre (4) heures à temps régulier.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE

- 14.00 Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel recevra une allocation de salaire en accord avec les conditions ci-après décrites:

ARTICLE	14.	CONGES MALADIE (Suite)
14.00	a)	L'employé ayant droit à des jours de congés maladie recevra une allocation de congés maladie tant et aussi longtemps que ses années de service lui en donnent droit. Cependant, il doit remettre son chèque d'assurance-collective à son Employeur lorsque celui-ci est reçu, après avoir signé une formule à cet effet.
	b)	Le temps alloué en congés maladie sera basé sur le service accumulé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente.
	c)	Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier. Cependant, pour obtenir ce droit, l'employé doit avoir travaillé un (1) mois durant l'année calendrier pour laquelle il réclame les jours auxquels il a droit.
14.01		Un employé qui a moins d'un (1) an de services accumulés, bénéficiera d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ouvrable par mois complet de travail en congés maladie et payée selon 14.00.
14.02		Un employé qui a plus d'un (1) an de services accumulés mais moins de trois (3) ans, bénéficiera d'une (1) semaine de travail ouvrable en congés maladie payée selon 14.00
14.03		Un employé qui a de trois (3) ans à sept (7) ans de services accumulés, bénéficiera de deux (2) semaines de travail ouvrables en congés maladie payées selon 14.00
14.04		Un employé qui a sept (7) ans et plus de services accumulés, bénéficiera de trois (3) semaines de travail ouvrables en congés maladie, payées selon 14.00

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

- 14.05 Pour tous les employés qui ont droit à des congés maladie payés en accord avec les conditions du présent article, l'Employeur paiera le salaire régulier quotidien à partir de la première (lière) journée de maladie.
- Pour les fins de calculs les prestations minimums de salaires seront celles établies présentement par les Services Santé du Québec et les employés non-assurés ne recevront que la différence entre les prestations qu'ils pourraient recevoir de l'assurance-groupe et leur salaire régulier.
- 14.06 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son contremaître ou la personne responsable à l'usine avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique. Si la durée de son absence est imprévisible, l'employé doit aviser son supérieur de son retour au travail. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.
- 14.07 Ces congés maladie ne s'accumulent pas d'année en année, mais tout employé à l'emploi de l'Employeur à qui il restera des journées maladie pour l'année qui prend fin, recevra soixante-quinze pour cent (75%) desdites journées maladie sous forme de boni au moment de la prise des vacances.
- 14.08 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie, l'Employeur pourra

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

- 14.08 exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de l'Employeur, les honoraires de ce dernier seront payés par l'Employeur.
- 14.09 L'employé aura également le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième (3ième) médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième (3ième) médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et l'employé concerné.
- 14.10 En cas d'absence pour plus de deux (2) jours ouvrables, pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger un certificat.
- 14.11 Accident de travail:
- a) Lorsqu'un employé sera accidenté, l'Employeur s'engage à lui avancer l'équivalent de la compensation qu'il doit recevoir de la Commission des Accidents du Travail pour une période maximale de six (6) semaines de travail. Le chèque émis par la Commission des Accidents du Travail sera fait conjointement au nom de l'Employeur et de l'employé, et sur réception, les ajustements nécessaires seront effectués en regard de l'avance consentie. L'employé s'engage à signer les formules nécessaires à cet effet.
 - b) Tout employé accidenté au travail ne subira aucune perte de salaire régulier pour la journée de l'accident, pourvu que l'employé ne soit pas payé par la Commission des Accidents du Travail et, en autant qu'il revienne au travail à moins d'en être dispensé sur attestation médicale.

ARTICLE 14. CONGES MALADIE (Suite)

14.12 Un employé qui subit un accident non-occupationnel pourra, à sa demande, conserver ses crédits de congés maladie.

ARTICLE 15. ABSENCES PERSONNELLES

15.00 Tout employé pourra s'absenter de l'entreprise sans solde, pour une période total de six (6) jours ouvrables par année pour des raisons personnelles, et un congé de cette nature ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Cependant, la prise de ces jours d'absences ne peut affecter d'aucune manière la prise de vacances des autres employés.

15.01 L'employé qui désire se prévaloir des jours d'absences pour raisons personnelles, tel que prévu à 15.00, devra faire sa demande au chef de l'usine au moins cinq (5) jours à l'avance, en autant que cela est possible.

15.02 A cause du caractère saisonnier de l'entreprise, un employé ne pourra prendre plus de trois (3) des six (6) jours prévus à 15.00 entre le 1er mai et le 1er novembre de l'année calendrier.

15.03 Un employé pourra obtenir, après approbation de l'Employeur, un congé pour étude afin d'aller suivre un cours en technique laitière ou dans toute autre discipline reliée à son travail.
La période d'absence ne pourra excéder six (6) mois et devra être demandée à l'avance de façon à ne pas entraîner de problèmes à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 16. CONGES SOCIAUX

16.00 Tout employé reçoit intégralement son salaire horaire et quotidien pour les absences suivantes:

- A l'occasion du décès du conjoint: Cinq (5) jours ouvrables.
- A l'occasion du décès du père, de la mère, de l'enfant, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: Trois (3) jours ouvrables incluant la journée des funérailles.
- A l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la belle-fille: Deux (2) jours ouvrables incluant la journée des funérailles.
- A l'occasion du décès des petits-enfants: la journée des funérailles.
- A l'occasion de la naissance d'un enfant ou dans le cas d'un enfant mort-né: les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'évènement.

16.01 Dans tous les cas d'absences autorisées apparaissant à 16.00, l'employé doit, en autant que c'est possible, prévenir son supérieur immédiat avant son départ, s'il est à l'usine ou avant le début de son équipe régulière qui vient, s'il n'est pas au travail.

16.02 Il est entendu que l'Employeur veut par cet article, dédommager les employés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier. Pour les fins de compilation la journée des funérailles est toujours comptée comme un jour ouvrable.

ARTICLE 17. VACANCES

17.00 A chaque année, un salarié a droit à des vacances annuelles payées, la durée et le pourcentage de celles-ci

ARTICLE 17. VACANCES (Suite)

- 17.00 étant déterminés par le service accumulé de l'employé au service de l'Employeur au 31 décembre de l'année précédente et ce, conformément à l'article 17.01.
- 17.01
- a) Moins d'un (1) an de services accumulés:
4% - Un (1) jour par mois complet de services accumulés.
 - b) Plus d'un (1) an, mais moins de trois (3) ans:
4½% - Deux (2) semaines.
 - c) Plus de trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans:
5 % - Deux (2) semaines.
 - d) Plus de cinq (5) ans, mais moins de sept (7) ans:
6 % - Trois (3) semaines.
 - e) Plus de sept (7) ans, mais moins de onze (11) ans:
6½% - Trois (3) semaines.
 - f) Plus de onze (11) ans, mais moins de treize (13) ans:
7 % - Trois (3) semaines.
 - g) Plus de treize (13) ans, mais moins de vingt (20)ans:
8 % - Quatre (4) semaines.
 - h) Plus de vingt (20) ans, mais moins de vingt-deux (22) ans:
9 % - Quatre (4) semaines.
 - i) Plus de vingt-deux (22) ans:
10% - Cinq (5) semaines.
- 17.02 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'Employeur entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- 17.03 Un employé a droit à son indemnité avant son départ pour vacances annuelles.

ARTICLE	17. VACANCES (Suite)
17.04	La période régulière des vacances est du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.
17.05	Chaque employé peut s'il y est admissible en vertu de 17.01, prendre deux (2) semaines consécutives en vacances annuelles entre le 15 Juin et le 1er Septembre.
17.06	Le choix des dates de vacances s'établit par ordre d'ancienneté parmi les salariés de l'unité de négociation après entente entre les employés et leur supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, i.e. les exigences du travail, la tradition établie et les suggestions des employés.
17.07	L'Employeur affichera pour le quinze (15) janvier la liste des employés ayant droit à des vacances, en y indiquant le temps alloué ainsi que le pourcentage.
17.08	Durant la période du 15 janvier au 31 janvier pour les vacances situées entre le 1er février et le 15 juin et durant la période du 15 août au 31 août pour les vacances situées entre le 1er septembre et le 31 décembre, les employés feront leur choix. Dans la première (1ère) semaine de février et la première (1ère) semaine de septembre, l'Employeur affichera la liste des dates de vacances ainsi choisies. Les employés qui désireront des vacances durant le mois de janvier devront en informer verbalement leur contremaître.
17.09	Durant la période du 1er au 15 mai, pour les vacances situées entre le 15 juin et le 1er septembre, les employés feront leur choix. Dans la semaine qui suit le 15 mai l'Employeur affichera la liste des dates de vacances ainsi choisies.

ARTICLE 17. VACANCES (Suite)

17.10 Dans l'application du choix de vacances prévu à 17.08 et 17.09, si un employé refuse ou retarde de faire son choix pour ses dates de vacances durant les périodes prévues et de ce fait, cause des problèmes en ce qui regarde l'application de l'affichage de la cédule, il perd sa priorité de choix suivant l'ancienneté et sera le dernier à choisir ses dates de vacances.

ARTICLE 18. ANCIENNETE

- 18.00 a) Dans tous les cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, l'ancienneté est le facteur déterminant. L'employé ayant une plus longue ancienneté garde toujours son droit de préférence ou de priorité pourvu qu'il puisse remplir les fonctions normales de la tâche.
- b) Advenant une réduction temporaire ou permanente de manoeuvre dans un département ou plusieurs départements, le manoeuvre touché par la réduction pourra déplacer dans le département de son choix le manoeuvre ayant le moins d'ancienneté. Le manoeuvre ayant le moins d'ancienneté ainsi déplacé sera assigné par l'Employeur à l'une des fonctions devenu disponible. Cette procédure s'applique au début de la semaine qui suit la réduction, si la réduction survient après le début d'une semaine, et pour au moins une semaine complète. Cette procédure est en application jusqu'au 31 août 1984. A cette date le syndicat pourra décider de maintenir l'application de cette méthode ou revenir à l'ancienne méthode selon ce qui suit:

ARTICLE	18.	ANCIENNETE (Suite)
18.00	b)	Advenant une réduction temporaire ou permanente de manoeuvres dans un département ou plusieurs départements, la priorité de choix du département et de l'équipe de jour s'applique selon l'ancienneté, au début de la semaine qui suit cette réduction, si celle-ci survient après le début d'une semaine, et pour au moins une semaine complète.
	c)	Advenant, qu'il soit nécessaire pour l'Employeur, après le début d'une semaine, d'affecter des employés d'un département à un autre département pour fins de remplacements, ces affectations se feront parmi les employés disponibles en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté. (EXEMPLE: Trois (3) employés sont affectés pour un temps donné à des travaux d'entretien, de peinture, etc: chacun d'eux a respectivement 5 - 10 et 15 ans d'ancienneté. Celui ayant 5 ans d'ancienneté sera le premier (1er) déplacé et ainsi de suite). De plus, l'employé déplacé exécutera le travail à accomplir de l'employé absent, dans le département où il est affecté.
18.01	a)	Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à compter de sa date d'embauchage.
	b)	dans les cas de promotions, permutations, rétrogradations, mises à pied ou réembauchages, à ancienneté égale et compétence égale, la charge familiale

ARTICLE	18.	ANCIENNETE (Suite)
18.01	b)	sera le facteur déterminant. Pour le futur, à compter du 1er septembre 1975, advenant l'égalité de charge familial, l'heure du poinçon servira à déterminer qui est le plus ancien.
18.02		Pour avoir droit aux bénéfices des droits rattachés à l'ancienneté, tout nouvel employé doit subir une période d'essai qui est de trente (30) jours travaillés pour le manoeuvre et de soixante (60) jours travaillés pour les autres catégories d'employés qui doivent faire preuve d'habileté particulière. La période d'essai terminée, l'ancienneté devient rétroactive à la date de son embauchage. L'employé congédié avant la fin de la période d'essai, n'a pas de recours à la procédure de griefs.
18.03		Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de cette convention, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète de tous les salariés visés par les certificats de reconnaissance syndicale, en y spécifiant le nom, la fonction et la date d'entrée. Chaque année, vers le début de mai, l'Employeur remet au Syndicat une liste mise à jour de tous les salariés régis par la convention collective.
18.04		Un employé perd son ancienneté ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque: a) il quitte lui-même son emploi; b) il est congédié pour juste cause;

ARTICLE	18.	ANCIENNETE (Suite)
18.04	c)	il fait défaut, après un arrêt de travail ou mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis écrit recommandé à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à moins que, dans ce dernier cas, il ne fournisse à l'Employeur une raison que ce dernier juge comme satisfaisante pour justifier son défaut de répondre à l'avis de rappel.
	d)	il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois.
18.05		Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'incapacité due à un accident non-occupationnel, attestée par un certificat de médecin sujet à vérification par le médecin de l'Employeur, l'ancienneté acquise à la date du début de l'absence cumulera pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ. a) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. b) La salariée enceinte peut reprendre son travail après le quarante-cinquième (45e) jour suivant l'accouchement, mais elle doit le faire dans les cent vingt (120) jours de calendrier suivant le même accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Dans les cas d'absence pour grossesse, l'ancienneté pourra être maintenue pour les douze (12) mois suivant la date du départ. c) La salariée qui ne peut reprendre son travail pendant ou après les délais mentionnés à l'alinéa

ARTICLE	18.	ANCIENNETE (Suite)
18.05	c)	précédent pour cause de maladie, autre que la grossesse, et attestée par un certificat médical, a droit à compter de cette date aux bénéfices de congés maladie ou de l'assurance-salaire, le tout sujet aux dispositions de l'article traitant des congés maladie et de l'assurance-salaire. L'ancienneté acquise à la date du début de la maladie cumulera pendant les douze (12) mois suivant la durée de l'absence.
18.06		Dans les cas d'un accident de travail, l'employé continue d'acquérir de l'ancienneté tant et aussi longtemps que la Commission n'a pas décidé de son retour au travail.
18.07		Avant de faire perdre l'ancienneté à un employé, après les mois stipulés à 18.05, les cas seront étudiés par les parties à cette convention.
18.08		L'Employeur accepte que l'employé qui revient au travail après les absences prévues à la convention, retourne à son occupation, si elle est encore existante, sinon à une autre occupation selon son ancienneté et moyennant que sa condition physique le permette.
18.09		Dans le cas de mises à pied autres que celles se produisant dans le cours normal et habituel des opérations de l'usine, telle: la fermeture d'un département, les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied et remplacés par les employés du département visé par l'arrêt d'opérations en autant qu'ils puissent accomplir les fonctions normales de la tâche après une période maximale de dix (10) jours ouvrables d'entraînement.

ARTICLE 19. AFFICHAGE

19.00

Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:

- a) L'Employeur décrit le ou les postes à pourvoir à l'aide de la formule "A" - "Avis d'Occupation Ouverte" (Annexe "A") qu'il affiche pendant sept (7) jours calendrier et dont il envoie également copie au Syndicat.
- b) Au cours de ces sept (7) jours, les employés qui le désirent peuvent proposer leur candidature à leur "Chef de Service" en se servant de la formule "B" "Application pour Occupation Ouverte" (Annexe "B") qu'ils se procurent chez celui-ci.
- c) A moins d'entente écrite entre les parties, l'Employeur doit faire son choix dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la fin de l'affichage.
- d) Le choix de l'Employeur est alors affiché pendant les sept (7) jours de calendrier qui suivent à l'aide de la formule "C" - "Avis de Sélection" (Annexe "C"), dont la copie est transmise au Syndicat.
- e) Avant un départ pour une période de vacances, ou pendant une période d'absence pour maladie, accident de travail ou accident non-occupationnel, un employé pourra donner par écrit son nom à son supérieur immédiat ainsi que le ou les postes susceptibles de l'intéresser.

Si durant son absence, le ou l'un des postes mentionnés est affiché, l'employé sera considéré comme applicant.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

- 19.01 Un employé qui se qualifie pour un poste affiché, en accord avec la période d'essai spécifiée et les conditions établies à l'affichage, obtiendra le taux du poste en question un (1) mois après le début de sa période d'essai. Comme par le passé, l'Employeur pourra, si un applicant pour un poste affiché est déjà qualifié, accorder le taux du poste avant le mois prescrit.
- 19.02 La période d'essai pour un poste affiché est de soixante (60) jours travaillés.
Les dix (10) premiers jours de la période d'essai seront pour le candidat une période d'entraînement.
Si pendant la période d'essai, soit entre le onzième (11ième) et le soixantième (60ième) jour, l'Employeur considère que l'employé ne pourra satisfaire aux exigences normales du poste avant la fin de la période d'essai, il a le droit de retourner l'employé au poste qu'il occupait avant sa mutation.
Dans un tel cas, l'employé pourra demander à l'Employeur de lui fournir les raisons sur lesquelles il s'est basé pour en arriver à cette décision.
L'employé a également le droit de ne pas terminer sa période d'essai et de demander à l'Employeur de le retourner à son ancien poste.
Un employé transféré de l'unité de négociation à une fonction hors de l'unité de négociation dans l'usine où il oeuvrait auparavant, bénéficiera d'une période d'essai de trois (3) mois. Pendant cette période, l'employé, s'il le désire, pourra réintégrer l'unité de négociation au poste et au taux qu'il occupait antérieurement, sans perte des droits et des privilèges que lui procure la convention collective de travail.

ARTICLE	19. AFFICHAGE (Suite)
19.02	A l'expiration de cette période, le nom du salarié sera rayé de la liste d'ancienneté.
19.03	L'expérience acquise par un employé ne sera pas prise en considération lors du choix d'un candidat, lorsque cette expérience aura été acquise: a) durant la période de rōdage d'une nouvelle tâche; b) durant la période d'affichage ou de pré-affichage d'un poste; c) durant la période de remplacement dans un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à une absence ou un congé autorisé (annuel, personnel, maladie, accident, etc...).
19.04	L'accession à un statut d'employé mobile sera obtenue par voie d'affichage, le salaire de l'employé concerné est alors un salaire permanent. Les employés mobiles sont assujettis aux mêmes dispositions que les employés classés de leur département à l'accomplissement du temps supplémentaire.
19.05	Lorsque l'Employeur doit procéder à la cessation d'opération pendant la semaine, il doit faire les transferts nécessaires, évitant ainsi de remplacer un employé d'une classification par un employé d'une autre classification.
19.06	a) Lorsqu'un poste de manoeuvre de jour doit être pourvu de façon permanente, (c'est-à-dire, lorsqu'un employé est ajouté à un groupe donné) il le sera par affichage et, il ne pourra l'être par voie de rétrogradation que dans le cas d'une rétrogradation volontaire suite à la maladie, une réduction de capacité de travail ou encore lorsqu'il permet d'accéder à un horaire de travail stable.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

- 19.06
- b) un employé qui comble un poste de manoeuvre de jour tel que prévu au paragraphe précédent, ne pourra postuler à un autre poste avant un délai de trois (3) mois.
 - c) Si un poste de manoeuvre de jour doit être pourvu de façon temporaire mais pour une durée de plus de un (1) mois, une priorité sera accordée aux manoeuvres de nuit, selon l'ancienneté.
 - d) A l'occasion de la mise en route d'une nouvelle ligne de production, les postes de manoeuvre de jour devront être comblés sur une période n'exédant pas un (1) mois calendrier.
 - e) Les postes de manoeuvres de jour définis comme tels, affichés et comblés avant le 1er septembre 1979, seront pour les employés qui les occupent, maintenus de jour sur une base permanente.

19.07

ROLE DE L'EMPLOYE MOBILE. - BON-CONSEIL:

- a) Le rôle de l'employé mobile est d'assurer à l'intérieur de différents départements la continuité des opérations à l'occasion de maladie, accident, vacances ou d'un congé autorisé par l'Employeur en vertu de l'une des dispositions prévue à la convention.
(EXEMPLE: Cours école de laiterie.).
L'employé mobile n'intervient que s'il n'y a pas d'employé classé de disponible dans les différents départements.
Ses heures de début et de fin d'opérations seront affichées le jeudi pour la semaine suivante, mais ne seront pour lui qu'un guide. De par ses fonctions, l'employé mobile peut changer d'équipe de travail à l'intérieur de la même semaine.
Dans ces cas, exception faite de l'article 10.00, l'employé mobile n'est pas sujet à la prime de surtemps, son déplacement étant prévu par l'établissement d'un taux horaire permanent.

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

19.07 ROLE DE L'EMPLOYE MOBILE. - PLESSISVILLE:

- a) Le rôle de l'employé mobile est d'assurer à l'intérieur de différents départements, la continuité des opérations. Ses heures de début et de fin d'opérations seront affichées le jeudi, pour la semaine suivante, mais ne seront pour lui qu'un guide. De par ses fonctions, l'employé mobile peut changer d'équipe de travail à l'intérieur de la même semaine. Dans ces cas, exception faite de l'article 10.00, l'employé mobile n'est pas sujet à la prime de surtemps, son déplacement étant prévu par l'établissement d'un taux horaire permanent.
- b) A son retour d'une période de remplacement, et pour chaque semaine de remplacement, l'employé mobile sera considéré tout comme s'il avait fait sa rotation habituelle et réintégré au quart de travail correspondant.

- 19.08 a) Lors d'une vacance à un poste, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser l'affichage pour abolir ou modifier une fonction.
- b) Lorsqu'un employé est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, le poste laissé vacant sera affiché au même titre.

19.09 Advenant la création d'une fonction additionnelle dans un département au même titre que les fonctions existantes du département, mais dont la nature du travail est différente, avant de procéder à l'affichage, les employés du département, classés de même niveau, se verront offrir le travail et ce, par ordre d'ancienneté. L'Employeur procédera par la suite à l'affichage du poste libéré ou à défaut, du poste créé.

19.10 Un employé occupant un poste classé dont la durée des opérations a diminué à moins de six (6) mois par année

ARTICLE 19. AFFICHAGE (Suite)

19.10 calendrier, pourra postuler sur un poste classé de niveau égal ou inférieur et affiché. Le poste classé sur lequel l'employé postulera, devra toutefois être opérationnel plus de six (6) mois par année calendrier.

Un salarié ne pourra exercer ce privilège s'il a déjà obtenu un poste vacant et affiché dont les opérations étaient inférieures à six (6) mois par année calendrier.

ARTICLE 20. DISCIPLINE

20.00 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour juste cause.

- 20.01 a) Tout employé rétrogradé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives ou sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de griefs et à l'arbitre unique, s'il y a lieu, dans les dix (10) jours ouvrables de l'avis reçu. L'arbitre a le loisir d'ordonner la réinstallation de l'employé concerné ou de faire toute autre recommandation et de décréter le paiement de toute compensation jugée équitable.
- b) Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de griefs et l'arbitre peut:
- 1.- réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - 2.- maintenir la mesure disciplinaire
 - 3.- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un employé injus-

ARTICLE 20. DISCIPLINE (Suite)

20.01 3.- tement traité pourrait avoir droit, en tenant compte toutefois, des gains que l'employé a pu recevoir dans l'intervalle.

20.02 Dans toute discussion concernant un employé, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que les avis écrits datant de plus de six (6) mois. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit, doit le faire dans les dix (10) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de la faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non-avenue.

20.03 Le Syndicat recevra avis de toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé.

20.04 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 21. DELEGUES DE DEPARTEMENT

21.00 Le Syndicat pourra désigner un délégué dans chacune des sections suivantes de l'entreprise et transmettre par écrit à l'Employeur le nom des salariés ainsi choisis.

BON-CONSEIL

Poudre

Réception

Fromagerie

Entrepôt

PLESSISVILLE

Réception "et séparateur"

Beurre et expédition

Poudre et expédition

Atelier

ARTICLE 21. DELEGUES DE DEPARTEMENT (Suite)

21.00	<u>BON-CONSEIL</u>	<u>PLESSISVILLE</u>
	Beurre	Bouilloires
	Atelier	
	Bouilloires	

21.01 Le délégué de département ou membre de l'exécutif ne subira pas de perte de salaire régulier pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'usine.

21.02 Mensuellement, et plus souvent si nécessaire, un représentant du Service du Personnel pourra rencontrer les membres de l'exécutif du Syndicat de chaque usine.

ARTICLE 22. COMITE DE GRIEFS

22.00 Après la signature de la présente convention, et dans un délai de quinze (15) jours, un Comité de griefs sera créé et composé de deux (2) représentant du Syndicat à l'intérieur de chacune des usines de l'Employeur. Le nom des représentants sera fourni à l'Employeur.

22.01 Un représentant du Syndicat sur ce Comité a le droit d'enquêter pendant les heures régulières de travail sur tout grief qui est soumis au Comité en conformité avec l'article 7.00

22.02 Lorsque l'Employeur a des griefs à soumettre, il doit le faire par écrit au Comité de griefs du Syndicat qui doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Si l'Employeur n'accepte pas cette décision, ou si aucune décision n'est rendue dans le délai susdit, l'une ou l'autre partie peut soumettre le grief à l'arbitre unique selon la procédure

ARTICLE	22. COMITE DE GRIEFS (Suite)
22.02	et avec les effets prévus dans la présente convention.
22.03	Un employé qui présente un grief ne doit aucunement être importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
22.04	Lors de la réunion du Comité de griefs, en plus des membres dudit Comité, le délégué du département concerné assiste à la réunion et le plaignant peut également se présenter à ce Comité s'il en est requis par l'une ou l'autre des parties.
ARTICLE	23. PROCEDURE DE GRIEFS
23.00	<u>Première étape:</u> Tout employé qui se croit lésé dans les droits qui lui sont prévus et non prévus à la convention collective pourra, dans les trente (30) jours de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui donne lieu au litige, formuler verbalement, seul ou accompagné de son délégué, une plainte à cet effet à son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat disposera d'un délai maximum de trois (3) jours ouvrables pour répondre verbalement au plaignant en présence du même délégué.
23.01	<u>Deuxième étape:</u> Si le supérieur immédiat ne donne pas une réponse satisfaisante pour le plaignant, ou néglige de répondre dans le délai prévu, le plaignant accompagné de son délégué

ARTICLE 23. PROCEDURE DE GRIEFS (Suite)

- 23.01 Deuxième étape:
disposera de cinq (5) jours ouvrables pour soumettre par écrit à son supérieur immédiat un grief au sens du Code du Travail, grief décrivant sommairement la nature du litige, ainsi que le règlement demandé. Le supérieur immédiat disposera d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief du plaignant.
- 23.02 Troisième étape:
Si le supérieur immédiat ne donne pas une réponse écrite satisfaisante au plaignant, ou néglige de répondre dans le délai prévu, le Comité de griefs soumettra dans les cinq (5) jours ouvrables son grief écrit au Directeur de l'usine concernée.
Celui-ci disposera d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables pour répondre par écrit au grief du plaignant.
- 23.03 Si le Directeur de l'usine ne répond pas de façon satisfaisante au plaignant, ou s'il néglige de répondre dans le délai prévu, le plaignant, par l'intermédiaire du Syndicat avisera par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables, l'employeur de son intention de porter le grief en arbitrage.

ARTICLE 24. ARBITRAGE

- 24.00 A l'échéance de ce délai, les parties auront un délai de dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique, à défaut de quoi l'une ou l'autre partie pourra requérir la nomination d'un tel arbitre par le Ministère du Travail, conformément à l'article 100 du Code du Travail. La décision de l'arbitre unique est finale

ARTICLE 24. ARBITRAGE (Suite)

- 24.00 et lie les parties qui s'engagent à en assurer immédiatement l'exécution.
- 24.01 Dès qu'il aura été nommé, l'arbitre procédera avec diligence et son mandat se limitera à décider du grief tel que soumis. Il n'aura donc aucune autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief, en tout ou en partie, il peut, en outre, statuer dans sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances, y compris l'intérêt au taux légal.
- 24.02 Les honoraires de l'arbitre sont payables à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 24.03 Les parties pourront par consentement écrit s'écarter de la présente procédure.
- 24.04 Le Syndicat pourra loger contre l'Employeur un grief impliquant plus d'un employé, et ce, directement au niveau du Directeur d'usine.

ARTICLE 25. SECURITE SOCIALE

- 25.00 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir pour la durée de la présente convention collective, le régime d'assurance-collective garantissant les bénéfices actuellement couverts, et dont ils se partageront la prime à part égale. (Cinquante pour cent (50%), cinquante pour cent (50%))

ARTICLE	25. SECURITE SOCIALE (Suite)
25.01	La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance s'applique au paiement de l'assurance-hospitalisation et de l'assurance-maladie sans pour autant dépasser cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime alors que la contribution de l'employé s'appliquera à l'assurance-salaire. Advenant une réduction des primes de l'assurance-groupe suite à l'enregistrement du plan auprès de la Commission d'Assurance-Chômage, cette réduction de primes pourra être récupérée par les employés sous forme de bénéfices additionnels, au plan d'assurance-groupe.
25.02	Tout employé malade ou accidenté paiera mensuellement la prime d'assurance-groupe en entier durant son absence. Un (1) mois après son retour au travail, et ce, en autant qu'il aura travaillé une période d'au moins un (1) mois pour l'Employeur, l'Employeur lui remboursera cinquante pour cent (50%) du coût de cette prime. Il est entendu que le principe qui précède s'applique dans le cas des employés qui suivent les cours de trois (3) ou six (6) mois à l'Ecole de Laiterie de St-Hyacinthe. Pour l'employé en mise à pied, à son retour au travail, les primes d'assurance-groupe seront remboursées à l'Employeur sur une période de trois (3) semaines en autant que la prime retenu à l'employé ne représente pas plus que vingt cinq (25%) pour cent du salaire brut gagné.
25.03	La police maîtresse de l'assurance-collective est émise au nom du Syndicat et l'Employeur en assume l'administration.

ARTICLE 26. VETEMENTS DE TRAVAIL

26.00 L'Employeur fournit gratuitement un costume approprié à tout employé appelé à travailler dans les chambres froides. Pour les employés appelés à travailler sur les camions à fourche et dont c'est nécessaires, l'Employeur fournira un costume approprié pour la période d'hiver et un imperméable pour la période d'été.

26.01 L'Employeur fournit gratuitement et annuellement aux employés ci-après nommés un costume approprié qui comprend:

- Deux (2) pantalons
- Un (1) veston
- Une (1) casquette
- Deux (2) chemises

Les employés visés sont:

- Chauffeurs de camions
- Aide-camionneurs
- Commis aux pièces.

26.02 Les employés de l'atelier et des bouilloires sont habillés en vert en plus d'avoir à leur disposition des saraulx au besoin.

L'Employeur fournit un veston approprié aux employés de l'atelier qui doivent travailler à l'extérieur.

26.03 Afin de protéger leurs chaussures, des couvre-chaussures en polyéthylène seront à la disposition des employés de maintenance qui doivent exécuter des travaux aux endroits où on utilise le caustique.

ARTICLE 26. VETEMENTS DE TRAVAIL (Suite)

26.04 Les chauffeurs de camions auront des gants de fournis.
Ces derniers pourront être renouvelés au besoin sur
présentation des gants usés.

ARTICLE 27. PAIEMENT DU SALAIRE

27.00 Tous les employés régis par la présente convention sont
payés chaque semaine, le jeudi après-midi. Sur réception
de son enveloppe de paie, l'employé doit signer lui-
même sa carte de poinçon.

27.01 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque
de paie de chacun:

- 1.- Le nom et prénom du salarié.
- 2.- La date et la période de paie.
- 3.- Le nombre d'heures régulières.
- 4.- Le nombre d'heures supplémentaires.
- 5.- Les déductions faites.
- 6.- Le montant net payé.

27.02 Une formule explicitant l'indemnité de vacances sera
jointe à la paie de vacances d'un salarié.

ARTICLE 28. DROITS ACQUIS

28.00 A moins d'une stipulation expresse au contraire dans
la présente convention, les employés conservent tous
privilèges, avantages, et droits acquis dont ils jouis-
sent actuellement. Cependant, en cas de conflits
entre les dispositions de la présente convention et
lesdits privilèges, avantages et droits acquis, la
présente convention prévaut pour fins d'interprétation.

ARTICLE 28. DROITS ACQUIS (Suite)

28.00 Les avantages, privilèges et droits acquis par les employés de Bon-Conseil sont ceux des employés de Plessisville.

ARTICLE 29. SALAIRES

29.00 Taux de salaires pour la durée de la convention

Les taux de salaires payés par l'Employeur aux employés régis par les présentes sont ceux indiqués dans la cédule des salaires constituant l'annexe "D" de la présente et faisant partie intégrante d'icelle.

29.01 Garantie de Travail

- a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit à tous les employés, en tout temps de l'année, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées à l'article 9 des présentes.
- b) Si un employé ne peut pour une raison quelconque se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.
- c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.
- d) Lorsqu'il s'agira d'un travail d'une nature occasionnelle, non régulier, et survenant accidentellement, que les employés ne sont pas en mesure d'accomplir pendant les heures régulières, l'Employeur pourra embaucher des employés surnuméraires, en suivant la clause d'ancienneté pour une période de moins d'une (1) semaine, sans être tenu d'appliquer la garantie de travail hebdomadaire. Avant d'agir ainsi, il devra demander le consentement du Syndicat.

ARTICLE	29.	SALAIRES (Suite)
29.01	d)	En cas de refus par ce dernier, il pourra mettre immédiatement son projet à exécution, le Syndicat conservant le droit de soumettre le litige à l'arbitrage prévu par la convention. Tout travail accompli sous l'autorité de cette clause sera rémunéré au taux de salaire et demi s'il est accompli en dehors des heures régulières et/ou à taux double, selon les cas prévus par la convention.
	e)	Un employé qui travaille sur une opération régulière et permanente pour une période d'au moins cinq (5) mois par année, consécutifs ou non, se verra octroyer le taux attaché à cette opération sur une base permanente. Ceci ne s'applique pas dans les cas où l'employé n'agit que comme remplaçant. L'employé recevra ce taux d'employé classé après avoir complété la période de cinq (5) mois déjà mentionné.
	f)	Tout employé permuté ou assigné temporairement, à la demande de l'Employeur, à un travail autre que son travail régulier, recevra pour la durée de ce travail, le taux de salaire de cette nouvelle occupation, ou le taux de salaire de son ancienne occupation, l'employé devant recevoir le plus élevé des deux. Toutefois, ceci ne s'applique que pour les permutations et assignations d'au moins une (1) heure et ne s'applique pas dans les cas prévus à 19.01 et dans les cas d'entraînement. Il est entendu entre les parties que la pratique établie pour les remplaçants aux heures de repas

ARTICLE 29. SALAIRES (Suite)

29.01 au beurre et aux chambres froides continuera de s'appliquer.

ARTICLE 30. DISPOSITIONS GENERALES

- 30.00 a) Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur décide de modifier le contenu de l'un des postes couverts par la convention et/ou de créer de nouvelles fonctions, il doit au préalable, consulter le Syndicat au sujet des attributions de la tâche ainsi que du taux horaire ou hebdomadaire projeté. En cas de désaccord, le cas est soumis pour étude et règlement selon la procédure régulière de griefs. Lorsque l'Employeur fait l'addition de nouvelles pièces d'équipement, il s'engage à donner aux employés la période nécessaire d'adaptation à cette nouvelle pièce d'équipement.
- b) Toute augmentation de salaire causée par un changement dans le contenu d'un poste est payée rétroactivement à la date d'établissement de tel changement.
- c) Tout employé non satisfait de sa classification a droit de recourir à la procédure régulière de griefs prévue à l'article 23 de la présente convention.
- d) Aucune diminution de salaire ne pourra être faite pour les employés présentement à l'emploi de l'Employeur, sauf à la demande de l'employé dans les cas de transfert.
- f) Les repas des camionneurs seront payés comme suit:

ARTICLE	30.	DISPOSITIONS GENERALES (Suite)
30.00	e)	Dîner et souper: 1 Heure d'arrêt chacun \$ 6.00 Déjeuner: 1/2 Heure d'arrêt \$ 3.00 Pour le coucher, le montant payé sera celui qui a été effectivement payé par l'employé et qui sera établi par pièce justificative. Pour avoir droit à un déjeuner, la journée de travail devra avoir débuté à six heures (6.00) ou avant. Pour avoir droit au souper, la journée de travail devra se terminer à dix-huit heures (18.00) ou après. (6 heures p.m.) Les périodes de repas sont déduites des heures de la journée. Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un camionneur débute sa journée avant sept heures (7.00) les heures effectuées avant sept heures (7.00) seront assujetties à la prime de nuit.
	f)	Il est entendu que si l'Employeur obtenait un contrat en dehors de ses opérations normales, c'est-à-dire, en dehors de la transformation du lait qu'il reçoit, il pourra alors, et pour la seule période de ce contrat, utiliser en tenant compte de l'ancienneté des employés syndiqués et leur payer, pour la seule même période du contrat, le salaire requis aux fonctions qui devront s'établir selon la classification énoncée plus haut. Mais lorsque ce travail sera terminé, les employés retourneront à leurs fonctions antérieures et habituelles au salaire correspondant. Il arrive parfois, comme c'est actuellement le cas avec l'huile de beurre, que l'Employeur contracte avec un tiers.

ARTICLE	30.	DISPOSITIONS GENERALES (Suite)
30.00	f)	Pour l'exécution du contrat, il aura le privilège d'utiliser, en tenant compte de l'ancienneté, les employés nécessaires, mais, il devra les payer aux termes de la classification. Cependant, lorsque le contrat sera terminé, les employés qui auront acquis pour la durée de ce contrat, un salaire ou un titre supérieur à leur salaire et titre antérieurs dans le cours normal des opérations à l'usine de l'Employeur, seront retournés à leurs fonctions antérieures ou équivalentes aux salaires que comportaient pour eux leurs fonctions avant l'obtention dudit contrat. Il en sera ainsi pour tous les autres privilèges acquis du fait de ce contrat temporaire. Ceci veut donc dire que si un manoeuvre permanent devient opérateur pour la durée d'un contrat avec le salaire qu'appelle cette classification, il redeviendra manoeuvre au salaire d'un manoeuvre permanent après le contrat. Si, l'employé occupe un tel poste pour une durée de cinq (5) mois, dans les trente (30) jours qui suivent, les deux parties se rencontreront pour préciser le statut futur de l'employé. g) Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas suivants: - Retards, absences de nature imprévue, dans les cas d'urgence, mais seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant.

ARTICLE	30.	DISPOSITIONS GENERALES (Suite)
30.00	g)	- Pour fins d'entraînement, d'enseignement et de formation. - Pour l'atelier et les bouilloires, dans les cas où le contremaître n'a pas plus de trois (3) employés sous ses ordres. Cependant, le travail effectué par le contremaître n'aura pas pour effet de priver les employés d'effectuer du temps supplémentaire ainsi que les cas de rappel au travail.
	h)	Advenant un changement dans les méthodes et/ou système de fabrication de quelque produit que ce soit, il est entendu, que si ces nouvelles méthodes et/ou systèmes exigent une distribution différentes de la main-d'oeuvre et des cédules et/ou des heures de travail autres que celles qui existent présentement, elles seront établies par l'Employeur après entente avec le Syndicat de façon à rencontrer les nouveaux besoins. L'Employeur avisera le Syndicat le plus tôt possible de tout changement ou de toute modification ci-haut mentionnés, et convient qu'aucun employé ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de traitement, ni de classe par la suite ou à l'occasion d'amélioration technique ou technologique ainsi que dans les procédés de travail.
	i)	Suite à la fermeture totale ou partielle d'un département, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat au moins treize (13) semaines à l'avance et à

ARTICLE	30.	<u>DISPOSITIONS GENERALES (Suite)</u>
30.00	i)	lui faire connaître le nom des salariés visés. Si le licenciement est dans les faits effectué avant la fin de la période précitée, l'Employeur s'engage à dédommager les salariés pour qui la période d'avis de treize (13) semaines n'aura pas été respectée. Pour chaque semaine avant la fin de la période de treize (13) semaines précitées et pour laquelle le salarié a été remercié, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire de l'employé.
	j)	L'Employeur s'engage à ne plus faire, à l'avenir, d'entente particulière avec des employés syndiqués sans autorisation du Syndicat.
	k)	En l'absence du contremaître du département, la fonction d'assistant-contremaître sera celle apparaissant à la définition des tâches prévue à l'annexe "E" de la présente convention.
	l)	Advenant la création d'un nouveau poste ou un poste devanant vacant dans l'un des territoires desservis par Bon-Conseil ou Plessisville, l'Employeur affichera le poste à l'usine affectée à ce territoire.
ARTICLE	31.	<u>DEDUCTIONS - EPARGNES</u>
31.00		La déduction des employés doit être d'un minimum de cinq dollars (\$5.00) avec des tranches additionnelles de cinq dollars (\$5.00) et, l'employé peut s'inscrire, retirer ou modifier son taux de deux (2) fois durant l'année.

ARTICLE 31. DEDUCTIONS - EPARGNES

31.01 Le dépôt des argents se fera à Plessisville même pour les employés de Plessisville, à Bon-Conseil pour les employés de cette usine, et ce, à l'endroit désigné par le Syndicat.

31.02 Ce travail est effectué à titre gratuit par l'Employeur.

ARTICLE 32. COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE INDUSTRIELLE

32.00 Les parties conviennent de former un comité conjoint de Sécurité et d'Hygiène Industrielle dans chacune des usines couvertes.

32.01 Le Comité de sécurité doit être composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de représentants de l'Employeur; Le nombre minimal doit être de deux (2) pour chaque partie. S'il y a une association accréditée en vertu du Code du Travail, c'est elle qui doit choisir les représentants des travailleurs.

32.02 Le comité conjoint de santé et sécurité doit veiller à l'application de la loi sur la santé et la sécurité du travail et entre autres:

- a) Veiller à l'observation du présent règlement et toute autre règle de sécurité;
- b) Analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement;
- c) Tenir au besoin une réunion une (1) fois par mois pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- d) Tenir un registre des réunions.

ARTICLE 32. COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE INDUSTRIELLE (Suite)

32.03 Compte tenu que les matières premières et produits finis sont pour une bonne part des produits alimentaires, le Comité conjoint aura pour mandat spécial de s'assurer que chaque employé produira au cours de chaque année de la convention une carte de santé. Ces exigences seront établies en fonction des recommandations de l'hygiène et de la sécurité dans chacun des postes de travail.

A cette fin, s'il devient nécessaire pour l'employé de subir un examen médical, cet examen, dans la mesure du possible, aura lieu pendant que l'employé est au service de l'Employeur.

ARTICLE 33. RETROACTIVITE

33.00 La rétroactivité s'applique sur toutes les heures payées, sur la prime d'équipe, repas des camionneurs, et ce depuis le 1er septembre 1983.

ARTICLE 34. DUREE DE LA CONVENTION

34.00 La présente convention entre en vigueur à compter du premier (1er) septembre 1983 et le demeure pour une durée de deux (2) ans. L'une ou l'autre partie peut mettre fin à cette convention en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus à cette fin par le Code du Travail.

Toutefois, pour le cas où une autre convention ne serait pas conclue à la date d'échéance, celle-ci continue de s'appliquer jusqu'au moment de la signature d'une autre convention, sans préjudice à la rétroactivité que le Syndicat puisse exiger.

ANNEXE " A "

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

Service: _____ Date: _____

Titre de l'occupation: _____

Taux horaire _____ Cédule horaire: _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL
QUALIFICATIONS REQUISES
CONDITIONS

Période d'affichage: _____

Durée du travail: _____

Faire application à: _____

ANNEXE " B "

APPLICATION POUR OCCUPATION OUVERTE

Titre de l'occupation ouverte: _____

Service où l'occupation est ouverte: _____

Nom du candidat: _____

Poste occupé présentement: _____

Numéro matricule: _____

Ancienneté _____ Années: _____ Mois: _____ Jours: _____

QUALIFICATIONS DU CANDIDAT

Signature du candidat: _____

ANNEXE " C "

AVIS DE NOMINATION

Date de l'affichage: _____

Titre de l'occupation affichée: _____

Service où se trouve l'occupation: _____

Candidat (e) choisi (e): _____ Raison: _____

ANNEXE " D "

USINES DE BON-CONSEIL, PLESSISVILLE II ECHELLE DE SALAIRE

CTIONS	31 août/83	1er septembre 1983 40¢	19 Septembre 1983	19 Décembre 1983	19 Mars 1984	18 Juin 1984	1er septembre 1984 40¢	17 Septembre 1984	17 Décembre 1984	18 Mars 1985	17 Juin 1985
oeuvres		AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION
à 3 mois serv. acc.	\$ 9.87										
à 6 mois serv. acc.	10.08										
ermanents	10.58										
oyés féminins	10.58										
oyés chambres froides	10.88										
efs opérateurs	10.88										
caniciens	10.88										
mis aux pièces	10.88										
iles	10.88										
st. Systèmes de traite	10.84	AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION		INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	
ép. Calibration	10.84										
chnicien - réfrigération	10.84										
érateurs	10.75										
chnicien - Ferments	11.00										
ssistants contremaîtres	11.00										
efs fromagers	11.00										
chniciens - Laboratoires	11.00										
chniciens - Charges ferments	11.10										
chnologistes	11.19										
chnologiste en charge Labo	11.31										
s. Peintres	10.66	AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION		INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	
s. Mécaniciens	10.66										

ANNEXE "D"

USINES DE BON-CONSEIL, PLESSISVILLE

ECHELLE DE SALAIRE

CTIONS	31 août/83	1er septembre 1983	19 Septembre 1983	19 Décembre 1983	19 Mars 1984	28 Juin 1984	1er Septembre 1984			18 Mars 1985	17 Juin 1985
		0.40¢					0.40¢				
Mécaniciens exp.	\$ 11.28										
Mécaniciens exp. Réfrigération	11.28										
Assistant contremaître Atelier	11.38										
Chauffeurs de camions	11.07										
Admis-Commissionnaires	10.67										
ouvilloires - 2A	11.71										
2B	11.65										
2C	11.59										
2	11.53										
3B	11.47										
3C	11.41										
3D	11.36										
3	11.29										
4D	11.17										
4	11.06										
		AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	AUGMENTATION GENERALE	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION	INDEXATION

Manoeuvres Etudiants

ETE 1984: \$ 6.20

ETE 1985 : \$ 6.40

ANNEXE " E "

DEFINITION DES TACHES

Assistant-contremaître:

L'assistant-contremaître est un employé syndicable qui agit sous l'autorité d'un contremaître et qui a sous sa responsabilité immédiate une ligne complète de production ou une étape entière des opérations de transformation, d'emballage et d'expédition. Il a sous son autorité des employés affectés à l'ensemble de ces opérations (évaporation, séchage, beurre continu, fromage, etc). Il doit contrôler les conditions sanitaires et mécaniques des machines, équipement et appareils attachés à l'exécution du travail qu'il dirige, et compléter les rapports journaliers requis.

Chef-opérateur:

Les responsabilités du chef-opérateur sont identiques à celles de l'assistant-contremaître, mais elles ne s'étendent qu'à la période où il est lui-même au travail. Normalement, il dirige une période de la journée d'opération et est appelé à suivre la rotation exigée par la production.

Opérateur:

L'opérateur est celui qui opère directement un appareil ou machine de production ou de conditionnement.

Tous les appareils accessoires et secondaires à une opération sont nécessairement rattachés à l'opération maîtresse et sous l'autorité d'un même opérateur. Exemple: Moulage de beurre: celui-là seul qui opère la mouleuse est "opérateur" sur cette ligne.

ANNEXE " E " (SUITE)

DEFINITION DES TACHES

Chef-fromager:

Le chef-fromager est celui qui, dans la fromagerie, à la responsabilité d'une période complète de production. Il a les mêmes responsabilités que l'assistant-contremaître dans les autres départements de la laiterie à cause de l'importance de cette production. Il y a un chef-fromager pour chaque période de travail mais aucun chef-opérateur.

Technicien:

Le terme technicien couvre les analyses et les préposés aux ferments.

Le technicien doit:

soit:

posséder un diplôme en technologie laitière de l'Ecole de laiterie de St-Hyacinthe;

ou

être expert-essayeur et diplômé comme fabricant de beurre et de fromage.

Technologiste agricole:

Diplômé d'un Institut reconnu en Technologie Agricole, à la suite d'un cours d'au moins trois (3) ans.

ANNEXE " F "

MECANISME - INDEXATION

Les taux de salaires seront indexés comme suit:

- a) Salaire de base: Celui pour lequel le salarié est classé et effectivement payé au moment où les salaires sont ajustés.
- b) Indice de base: Celui publié par Statistiques Canada définissant l'indice des prix à la consommation selon la plus récente année reconnue comme année de base.
- c) A tous les trois (3) mois, à partir du 1er octobre 1983 (semaine commençant le 19 septembre 1983) toute augmentation de un (1) point de l'indice des prix à la consommation sera comblé par une augmentation (indemnité au coût de la vie) de .03¢ l'heure, ajoutée au taux de base.
- d) Nonobstant ce qui précède, pour fins de calcul uniquement, considérant que l'indice des prix à la consommation pour un mois donné n'est publié que vers le 20 du mois qui suit, il est convenu de prendre comme indice de base de départ, celui publié par Statistiques Canada pour le 31 mai 1983. L'écart servant à définir l'ajustement sera basé sur l'indice tout juste précité et celui publié vers le 20 septembre pour le mois d'août.

L'ajustement s'appliquera qu'à partir du 1er octobre (semaine commençant le 19 septembre 1983).

Ce nouveau taux réajusté au 1er octobre devient le nouveau taux de base et l'écart servant à définir l'ajustement applicable au 1er janvier 1984 sera celui existant entre l'indice du mois d'août et celui publié vers le 20 décembre pour le mois de novembre.

Le même mécanisme continuera à s'appliquer par la suite.

- e) Il est aussi convenu que dans le cas où l'écart a une fraction de .5 ou plus, nous comblerons l'unité alors que dans le cas où l'écart a une fraction de .4 ou moins, seulement les unités complètes seront considérées.

Exemple: - Indice 178.0 vs indice 182.5: écart trimestriel de 4.5 ou,
pour fins de calcul uniquement, 5.0 points
Indice 178.0 vs indice 182.1: écart trimestriel de 4.4 ou,
pour fins de calcul uniquement, 4.0 points

ANNEXE " G "

Il a été convenu entre les parties que les points suivants font partie intégrante de la présente convention:

1. Camionneurs:

Dans le cas des camionneurs de Bon-Conseil, l'Employeur devra laisser aller deux (2) camionneurs en vacances pendant les mêmes semaines, s'ils le désirent.

2. Département de l'expédition:

Les employés des départements de l'expédition seront remplacés lorsqu'ils sont en vacances.

3. Camions-citernes:

Le vidage des camions-citernes sera fait sous la surveillance des employés couverts par la convention. Ce principe n'aura pas pour effet de créer de nouveau (S) poste (s) ou nouvelle (s) fonction (s).

4. Département de l'ensachage (Plessisville):

L'Employeur s'engage à maintenir le ventilateur ou autre système d'aération en opération dans le département de l'ensachage.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

AGROPUR, Coopérative Agro-alimentaire, d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS LAITIERS DE
NOTRE-DAME DU BON-CONSEIL, Bon-Conseil, Québec

ET

LE SYNDICAT DES SALAIRES EN PRODUITS AGRICOLES DE
PLESSISVILLE, Plessisville, Québec, d'autre part.

Les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit:

1.- Analyses de laboratoire - Bon-Conseil.

Les employés de laboratoire appelés à faire les analyses de contrôle le samedi, recevront au moins l'équivalent de deux (2) heures à temps et demi pour leur déplacement.

Les employés de laboratoire appelés à faire les analyses de contrôle le dimanche, recevront au moins l'équivalent de deux (2) heures à temps double.

2.- Département des bouilloires; Usine de Plessisville.

Les conditions particulières de travail qui s'appliquent actuellement au niveau du chauffeur de bouilloires et du contremaître actuel ne devront plus s'appliquer advenant le départ de ce dernier de l'usine de Plessisville.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 5 ième
jour de octobre 1983.

POUR L'EMPLOYEUR:

Mario Campbell
Mario Campbell

Bernard Lanciaux
Bernard Lanciaux

Robert Proulx
Robert Proulx

POUR LE SYNDICAT:

Gérard Boisvert
Gérard Boisvert

Elie Marie Tremblay
Elie Marie Tremblay

Jean-Jacques Lafontaine
Jean-Jacques Lafontaine

ANNEXE " I "
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

AGROPUR, COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE,
d'une part;

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS
LAITIERS DE NOTRE-DAME DU BON-CONSEIL,
d'autre part;

Lesquelles parties ont convenu ce qui suit:

Il est entendu que le travail de manoeuvre accompli actuellement
par Monsieur Robert Guillette est un travail de manoeuvre de jour.

Advenant le départ de Monsieur Guillette, le poste sera ré-affiché
au titre de manoeuvre de jour.

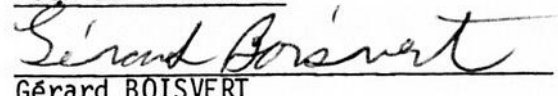
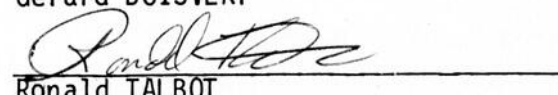
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5 jour du mois
de octobre 1983.

POUR AGROPUR:


Mario CAMPBELL

Bernard LANCIAUX

POUR LE SYNDICAT:


Gérard BOISVERT

Ronald TALBOT

Normand ROUSSEAU

ANNEXE " J "

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

AGROPUR, COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE,
d'une part

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN PRODUITS LAITIERS
DE NOTRE-DAME DU BON-CONSEIL
NOTRE-DAME DU BON-CONSEIL, QUEBEC

ET

LE SYNDICAT DES SALAIRES EN PRODUITS AGRICOLES DE
PLESSISVILLE
PLESSISVILLE, QUEBEC d'autre part.

LESQUELLES PARTIES DECLARENT ET CONVIENNENT CE QUI SUIT:

Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat s'engage à entreprendre auprès des employés, une campagne de ré-éducation afin de réduire le nombre de jours d'absences pour maladie.

Durant chacune des deux prochaines années calendrier, les parties conviennent que si un salarié s'absente au cours d'une année, et ce, à plus de trois reprises différentes le lundi pour maladie, il perdra son droit, et ce, pour la balance de l'année, au paiement de ses congés maladie lorsque ceux-ci surviennent le lundi.

Les journées maladie non payées n'affecteront en rien le nombre de jours de congés maladie auxquels l'employé a droit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 5
ième jour de octobre 198 83.

POUR AGROPUR:

Mario Campbell.
Mario CAMPBELL

Bernard Lanciaux
Bernard LANCIAUX

Robert Proulx
Robert PROULX

POUR LE SYNDICAT:

Gérard Boisvert
Gérard BOISVERT

Elie Marie Tremblay
Elie Marie TREMBLAY

Jean-Jacques Lafontaine
Jean-Jacques LAFONTAINE

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé
ce 5 ième jour de octobre 1983.

POUR AGROPUR

Michel Lemire
Michel LEMIRE, Président

Raynald Giroux
Raynald GIRoux, Dir. Général

Mario Campbell
Mario CAMPBELL, Dir. Rel.
Travail

Robert Proulx
Robert PROULX, Chef d'usine

Bernard Lanciaux
Bernard LANCIAUX, Chef d'usine

POUR LE SYNDICAT:

Gérard Boisvert
Gérard BOISVERT, Président
Bon-Conseil

Normand Rousseau
Normand ROUSSEAU, Bon-Conseil

Ronald Talbot
Ronald TALBOT, Bon-Conseil

Elie Marie Tremblay
Elie Marie TREMBLAY, Président
Plessisville

Atain Bedard
Atain BEDARD, Plessisville

Léo Gosselin
Léo GOSSELIN, Plessisville

Jean-Jacques Lafontaine
J.-J. LAFONTAINE, Cons. Technique
(C.S.D.)