

No.

NOM

18519-01 Coop. Agricole de Gramby (Yoplaît)



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de l'Emploi
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de depot
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	30 015279	790314

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	COOPERATIVE AGRICOLE DE	3011031	790309	1043
A2	GRANBY (YVELAIT)			Employeur
A3	740 EST ST-CHARLES LANGUEVILLE	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M18519001	000009
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite		
A4	EMPL. BOUL. LAITERIE CREME GLACIEE	1043		
A5	PROD. ALIMENTAIRES ETC. # 973	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une contrainte	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 02	A14 01	A15 11	A16 420	A17 5615	A18 062	A19 4	A20 03	A21 00	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab plus synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au relieve alphanbetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Principale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

R06-06
1043 (5)

18519-01
9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
Des Employés de Yoplait - Longueuil
En vigueur du 1/11/78 au 31/10/80

POSTE

79 MAR 14 11 43

REÇU
MAY 22 1979
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COOPERATIVE AGRICOLE DE GRANBY (YOPLAIT)
740 est, St-Charles
LONGUEUIL, QUEBEC

(Ci-après nommée: "L'EMPLOYEUR")

ET

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE,
PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION ET
INDUSTRIES ALLIEES, LOCAL 973

(Ci-après nommés: "L'UNION")

POSTE

EN 11 01 1981 67.

ARTICLE 1 - BUT

- .01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les employés, de rechercher l'application des conditions de travail et de salaire équitables, de protéger en commun leurs intérêts professionnels. 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 de travail 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 ou arrêt de travail de quelque nature que ce soit, ni grève ou "lock out".

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

- .01 Les parties aux présentes conviennent que cette convention régira tous les employés de l'Employeur dans l'unité de négociation désignée dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire Général du Travail du Québec.
- .02 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés dans ladite unité de négociation. Aucun contrat individuel ou entente ne pourra être conclu (e) entre la Compagnie et un employé ou un groupe d'employés, pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE (Suite)

.03 Il est entendu qu'aucun changement ne pourra être apporté aux dispositions de cette convention collective pendant sa durée à moins qu'une entente écrite soit conclue entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE 3 - TRAVAIL DANS L'UNITE DE NEGOCIATION

.01 Il est entendu que tout travail dans l'unité de négociation sera accompli exclusivement par les employés régis par l'unité de négociation. Ceci comprend toutes les tâches classifiées.

.02 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:

- Dans les cas d'urgence
- Retards, absence de nature imprévue
- Pour fins d'entraînement, d'enseignement et de formation.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

.01 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.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- .01 c) 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.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- .01 Comme condition d'emploi, tous les employés couverts par cette convention doivent devenir membres de l'Union après trente (30) jours civils à compter du premier jour d'emploi avec l'Employeur.

ARTICLE 6 - RETENUES SYNDICALES

- .01 L'Employeur déduira hebdomadairement de la paie des employés les cotisations syndicales au montant établi par le Comité Exécutif du Local.
- .02 L'Employeur déduira de la paie d'un nouvel employé les frais d'initiation lorsqu'un tel employé aura complété la période de trente (30) jours civils et ce, à compter de son premier jour d'emploi avec l'Employeur, au montant établi par le Comité Exécutif du Local.
- .03 L'Employeur transmettra ces déductions au bureau local de l'Union et fournira une liste de tous les employés indiquant le montant déduit et non déduit. Cette liste ainsi que les montants déduits seront envoyés par courrier au bureau de l'Union le ou vers le quinzième (15ième) jour de chaque mois.
- .04 L'Employeur devra, à l'embauche d'un nouvel employé, faire signer par cet employé la carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et acheminer cette carte d'adhésion au bureau de l'Union avec la liste de déduction le quinzième (15ième) jour de chaque mois.

ARTICLE 7 - CAPITAINE D'ATELIER

- .01 Un (1) capitaine d'atelier sera choisi parmi les employés, en accord avec les règlements de l'Union, et ses fonctions consisteront à représenter les employés dans l'application des stipulations de cette convention, pourvu que l'employé ainsi choisi ait au moins un (1) an de service avec l'Employeur. L'Entreprise sera notifiée par écrit du nom du Capitaine ainsi choisi.
- .02 La Capitaine n'aura aucune autorité de violer, altérer, amender ou autrement changer toute partie de cette convention.
- .03 Seul dans les cas de mise à pied ou de réduction de personnel, le Capitaine jouira d'une super-ancienneté dans le groupe d'employés qu'il représente pourvu qu'il soit apte à accomplir le travail disponible.
- .04 Un (1) assistant-capitaine d'atelier sera choisi parmi les employés, en accord avec les règlements de l'Union. Le rôle de l'assistant-capitaine sera de remplacer la Capitaine advenant des périodes d'absence. Durant ces absences, l'assistant-capitaine assumera les mêmes fonctions que le Capitaine d'atelier.
- .05 Après en avoir averti son supérieur et en autant que le travail le permet, un temps raisonnable d'absence sans perte de salaire sera accordé au Capitaine pour lui permettre de s'occuper dans l'Entreprise, des griefs ou d'assister aux endroits déterminés, aux séances de négociations pour une nouvelle convention collective de travail.

ARTICLE 7 - CAPITAINE D'ATELIER (Suite)

- .06 L'Employeur consent à ce que le représentant à plein temps de l'Union puisse, pendant les heures de travail, rencontrer un membre de l'Union pour discuter d'un problème, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir averti son supérieur immédiat.
Cette rencontre devra se faire à l'intérieur d'un temps raisonnable.
- .07 Après en avoir informé le ou les employés impliqués, l'Employeur doit informer le Capitaine avant de mettre à pied des employés et aussi l'informer de tous les changements dans le personnel couvert par cette convention.

ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- .01 L'Employeur fournira un (1) tableau d'affichage en un (1) endroit satisfaisant, pour les besoins de l'Union qui y affichera les avis d'activités syndicales, tels avis ayant reçu l'approbation préalable d'un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 9 - GREVE ET "LOCK-OUT"

- .01 En conformité avec le Code du Travail du Québec, toute grève ou lock-out est prohibé pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10 - SANTE ET SECURITE

- .01 L'Employeur prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux employés des conditions de travail saines et sécuritaires.

ARTICLE 10 - SANTE ET SECURITE (Suite)

- .02 Les dispositifs de protection et/ou autres équipements de sécurité, lorsque fournis par l'Employeur, seront portés et/ou utilisés correctement par les employés.
- .03 Lorsqu'un employé subit un accident de travail, celui-ci devra le rapporter sans délai à l'Employeur afin qu'il puisse recevoir la compensation selon les règlements de la C.A.T.
- .04 Un employé accidenté au travail et qui est incapable de compléter sa journée, sera payé à son taux régulier de salaire pour toute cette journée, à moins que l'employé soit payé par la C.A.T.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- .01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective. Tous les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a engendré le grief allégué.
- .02 Tout avis de grief sera soumis par écrit et sera d'abord discuté avec l'employé ou les employés concernés, le Capitaine de l'Union et le surintendant du département. Le surintendant devra faire connaître sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre.
- .03 Si, à l'étape qui précède, la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief écrit pourra être soumis au Directeur du Personnel de l'Entreprise et/ou telles autres personnes qui peuvent être désignées par l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (Suite)

- .03 Le Directeur du Personnel ou la personne désignée devra rencontrer le représentant à plein temps de l'Union et le Capitaine et au besoin, l'employé concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.
- .04 Si la rencontre stipulée à la section 11.03 ne donne pas comme résultat le règlement du grief à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une des parties, en dedans de cinq (5) jours, peut porter le tout en arbitrage devant un arbitre unique, et ce, en accord avec le Code du Travail du Québec.
- .05 De consentement mutuel, toute allocation de temps prévue dans cet article peut être prolongée.
- .06 L'arbitre n'aura pas le juridiction d'amender, ajouter, soustraire ou altérer de quelque manière les termes de cette convention. L'arbitre ne rendra aucune décision qui serait incompatible avec les termes et dispositions de cette convention.
- .07 L'Union ou l'Employeur peut soulever un grief relatif à toute dispute ou interprétation ou à la manière dont une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette convention collective de travail. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessus.
- .08 L'Employeur convient qu'une fois qu'un grief a atteint le stage de 11.03 ci-dessus, l'Employeur ne conclura aucun arrangement directement avec le ou les employés impliqués sans le consentement de l'Union.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (Suite)

- .09 Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été conclu par les deux parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- .10 Quand un grief a été enregistré en cas de congédiement, suspension ou mise à pied, le fardeau de la preuve incombera à l'Employeur.

ARTICLE 12 - CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

- .01 Toute suspension imposée par l'Employeur à un employé sera appliquée au cours des deux (2) semaines qui suivent la date où l'employé en sera averti. L'Employeur émettra cet avis aussitôt que l'infraction lui sera connue.
- .02 L'avis de sanction disciplinaire émis par l'Employeur sera remis directement à l'employé. Le Capitaine devra recevoir une copie de tout avis disciplinaire.
- .03 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le sujet peut être soumis au Directeur du Personnel de l'Entreprise ou à son représentant dans les deux (2) jours ouvrables suivants sous forme de grief spécial. Les griefs se rapportant au congédiement ou suspension seront réglés dans les trois (3) jours ouvrables suivant leur réception par l'Employeur à moins que ces mêmes griefs soient en voie d'arbitrage.
- .04 Tout avis disciplinaire datant de plus de six (6) mois ne peuvent être invoqués.

ARTICLE 12 - CONGEDIEMENT OU SUSPENSION (Suite)

- .05 Si un employé a été injustement congédié ou suspendu, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou annuler la sanction de l'Employeur et cet employé pourra être indemnisé pour les montants perdus, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances.
- .06 Quand un employé est congédié sans avis, le Capitaine sera avisé et l'employé aura le droit d'interviewer son Capitaine avant de quitter les lieux de l'Entreprise.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- .01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours travaillés avec l'Employeur. L'ancienneté sera alors calculée à partir du premier jour d'emploi. Durant cette période, un employé à l'essai ne sera pas considéré comme un employé régulier, cependant, un employé à l'essai peut être mis à pied ou congédié par l'Employeur sans que de telles actions soient sujettes à la procédure de griefs.
- .02 Quand il est nécessaire de réduire le nombre d'employés à l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté sera le facteur principal en autant que cela n'empêche pas l'Employeur de maintenir un groupe efficace de travailleurs. L'employé ainsi mis à pied pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi toute l'unité de négociation.
- Toutefois, ces déplacements seront permis en autant que l'employé ait l'habileté nécessaire pour accomplir la tâche efficacement.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE (Suite)

- .03 Les employés en mise à pied seront sujets à rappel et ils le seront, avant que de nouveaux employés puissent être embauchés, dans l'ordre inverse par rapport à la date de leur mise à pied.
- L'avis de rappel s'effectuera par courrier postal recommandé, à la plus récente adresse versée aux dossiers de l'Employeur.
- .04 L'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation sera à l'échelle de l'Entreprise. Après compilation de l'ancienneté, une liste d'ancienneté sera affichée en permanence au tableau d'affichage et mise à jour une (1) fois l'an. L'Employeur sera tenu de transmettre toutes telles listes au bureau d'affaires de l'Union.
- .05 Les employés sous le coup d'une mise à pied demeureront inscrits sur la liste d'ancienneté pendant une (1) année complète.
- .06 Un employé perdra son ancienneté et les droits qui s'y rattachent:
- a) s'il est congédié et n'est pas réintégré dans son emploi;
 - b) s'il quitte volontairement son emploi;
 - c) s'il demeure sous le coup d'une mise à pied pendant une période de temps dépassant une (1) année;
 - d) s'il est absent sans raison satisfaisante pour une période continue de plus de trois (3) jours;
 - e) s'il s'abstient de retourner au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES TACHES

- .01 a) Toutes les tâches vacantes et toutes les nouvelles tâches doivent être affichées pendant une période de trois (3) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
- b) Le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
- .02 Tout poste vacant ultérieur ne sera pas sujet à la procédure d'affichage.
- .03 a) Toutes les applications devront être considérées et l'employé possédant le plus d'habileté sera choisi. S'il y a égalité dans l'habileté, l'ancienneté sera le facteur décisif.
- b) L'employé à qui un emploi classifié vacant a été attribué à la suite de la procédure d'affichage, aura droit à une période d'entraînement raisonnable dont la durée sera en fonction de la nature du travail à accomplir.
- .04 Les ouvertures temporaires occasionnées par une hausse temporaire de la distribution pour des périodes de deux (2) mois ou moins et les absences pour vacances ou les périodes d'absences pour maladie ne seront pas affichées au tableau.
- .05 Toutes les applications doivent être faites par écrit et doivent l'être en duplicata, une copie à l'Employeur et l'autre au Capitaine de l'Union. Tels avis et applications doivent être datés.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DES TACHES (Suite)

.06 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage, il sera considéré en même temps que les autres candidats. S'il est choisi, l'Employeur tentera de communiquer avec l'employé au cours des quinze (15) prochains jours afin d'obtenir sa réponse.

Si l'employé est contacté et que sa réponse est négative, l'Employeur procédera au choix d'un autre candidat.

Si la réponse est positive ou s'il a été impossible pour l'Employeur de rejoindre l'employé, l'emploi ne sera pas rempli en permanence par un autre candidat à la condition que le retour au travail de l'employé s'effectue dans les trente (30) jours calendrier de la date d'affichage.

.07 Un employé peut demander un changement de tâche une fois l'an. Toutefois, un employé qui refuse d'accepter une tâche suite à un affichage perd le droit d'appliquer pour une période d'un (1) an.

.08 Une copie de chaque formule d'affichage sera remise au Capitaine de l'Union.

ARTICLE 15 - CONGE SANS SOLDE

.01 L'Employeur peut accorder par écrit une permission d'absence sans paie à tout employé pour des raisons légitimes et personnelles pourvu qu'une demande écrite soit faite par l'employé et qu'elle indique la raison. Un employé ne peut prendre plus de six (6) jours d'absence par année.

ARTICLE 15 - CONGES SANS SOLDE (Suite)

.02 L'Employeur accordera une permission d'absence sans paie à un (1) employé, afin d'assister à une convention de l'union.

L'Union consent à informer l'Employeur du nom du délégué à la convention au moins trois (3) semaines à l'avance.

.03 Tout employé ayant reçu une telle permission ne sera pas considéré comme mis à pied et l'ancienneté continuera à s'accumuler durant l'absence.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE

.01 L'Employeur consent à accorder aux employés ayant complété leur période d'essai, des absences du travail avec paie pour les cas suivants:

- Décès du conjoint: Cinq (5) jours consécutifs d'absences incluant le jour des funérailles.
- Décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère ou du beau-père: Trois (3) jours consécutifs d'absences incluant le jour des funérailles.
- A l'occasion du décès des petits-enfants: Le jour des funérailles.
- A l'occasion de la naissance d'un enfant: Le jour de la naissance.

.02 L'Employeur veut, par cet article, dédommager les employés pour les argents qu'ils auraient normalement gagnés durant leur travail régulier, c'est pourquoi, seuls les jours ouvrables devront être payés.

ARTICLE 16 - ABSENCE PAYEE (Suite)

- .03 Un employé requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tels paiements, un employé doit fournir un avis écrit du département public approprié, montrant le temps et la date servis et le montant reçu.

ARTICLE 17 - CONGES MALADIE

- .01 Un employé ayant complété un (1) an de service avec l'Employeur au 31 décembre de chaque année, aura droit, pour l'année qui suit, à six (6) journées de congés maladie payées.
- .02 Le droit aux congés maladie s'applique pour chaque année calendrier et les congés maladie non pris une année ne sont pas reportés avec ceux de l'année suivante. Ils seront, toutefois, remboursés à l'employé (encore à l'emploi) à raison de 100% avec la lière paie de janvier de chaque année.
- .03 Un employé absent du travail pour maladie au moment où une année prend fin, ne pourra être éligible à ses nouveaux crédits de congés maladie de la nouvelle année avant d'avoir repris son travail durant une période d'un (1) mois.
- .04 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son contre-maître 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.

ARTICLE 17 - CONGES MALADIE (Suite)

- .05 En cas d'absence pour raison de maladie, sous peine de perdre ses bénéfices de congés maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de l'Employeur, les honoraires de ce dernier seront payés par l'Employeur.
- .06 En cas d'absence pour plus de deux (2) jours ouvrables pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger un certificat médical.
- .07 La rémunération pour chaque congé maladie sera le un cinquième (1/5) du salaire de base de l'employé. Le vendeur-livreur recevra en plus de son salaire de base, la commission sur les ventes effectuées par son remplaçant durant sa période d'absences pour maladie.

ARTICLE 18 - PLAN D'ASSURANCE-GROUPE

- .01 Le choix de l'assurance-groupe et des modalités sera fait par le Syndicat et tout changement pourra être apporté lors du renouvellement de la présente convention.
- .02 La Police Maîtresse de l'assurance-groupe est émise au nom de l'Employeur ~~et de l'Union~~ *mc R.J.*
- .03 L'Employeur et les employés défraieront sur une base de cinquante pourcent (50%), cinquante pourcent (50%) le coût de la prime de l'assurance-groupe pour les bénéfices tels que définis lors de la négociation de la présente convention.
- La contribution maximale de l'Employeur sera de \$3.50 par semaine.

ARTICLE 19 - PAIE DE SEPARATION

.01 L'employé mis à pied d'une façon permanente par l'Employeur, suite à un changement technologique ou à un transfert des opérations de l'Entreprise vers un autre emplacement, devra être informé au moins dix (10) semaines à l'avance. Si la mise à pied est dans les faits effectuée avant la fin de la période précitée, l'Employeur s'engage à dédommager l'employé pour qui la période d'avis n'aura pas été respectée.

Pour chaque semaine avant la fin de la période de dix (10) semaines précitée et pour laquelle le salarié aura été remercié, l'Employeur paiera le salaire hebdomadaire de l'employé.

ARTICLE 20 - JOUR DE PAIE

.01 Les employés seront payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

.01 Les livreurs-vendeurs couverts par cette convention auront droit à des uniformes choisis et fournis par l'Employeur. Ces uniformes seront renouvelés annuellement et sont composés des items suivants:

- 4 chemises (2 hiver et 2 été)
- 2 pantalons
- 2 cravates
- 1 coupe-vent
- 1 tuque ou casquette
- 1 parka

ARTICLE 21 - UNIFORMES (Suite)

- .02 Les uniformes seront payés de la façon suivante:
- Un (1) à cinq (5) ans de service: un quart ($\frac{1}{4}$) par l'employé et trois quart ($\frac{3}{4}$) par l'Employeur.
 - Cinq (5) ans et plus de service: un cinquième ($\frac{1}{5}$) par l'employé et quatre cinquième ($\frac{4}{5}$) par l'Employeur.
 - Les employés de moins d'un (1) an de service devront payer la coût total de leur uniforme. Cependant, à la fin de l'année de service, l'Employeur leur remboursera à raison de cinquante pourcent (50%) le montant qu'ils auront déboursé pour leur uniforme.
- .03 Le nettoyage de cet uniforme sera la responsabilité de l'employé.
- .04 Au départ d'un employé, celui-ci devra remettre les insignes pouvant identifier l'Entreprise.

ARTICLE 22 - ALLOCATIONS POUR LES EMPLOYES OBLIGES DE
COUCHER A L'EXTERIEUR

- .01 Lorsqu'un employé est obligé de coucher à l'extérieur, le montant remboursé sera celui qui a été effectivement payé et qui sera établi sur présentation de pièces justificatives. Certains endroits seront désignés par l'Employeur. L'employé, s'il le désire, pourra coucher à des endroits autres que les endroits désignés, en autant que les tarifs soient les mêmes.
- .02 Les allocations de repas pour les employés obligés de coucher à l'extérieur seront de:
- \$2.25 pour le déjeuner
 - \$3.25 pour le dîner
 - \$3.50 pour le souper

ARTICLE 23 - REPAS ET PERIODE DE REPOS

- .01 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et de pas plus d'une (1) heure, qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures du commencement du travail.
- .02 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de dix (10) minutes de repos; une période pendant la première partie du quart et l'autre période pendant la deuxième partie du quart.

ARTICLE 24 - VACANCES

- .01 L'Employeur accordera des vacances payées à tous les employés couverts par cette convention, basées sur la date de qualification au 31 décembre de chaque année, de la manière suivante:

Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service auprès de l'Employeur, aura droit à un (1) jour par mois travaillé (maximum dix (10) jours par année) payé à quatre pourcent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède le 31 décembre.

Les autres catégories d'employés auront droit chaque année à des vacances payées selon le temps travaillé cumulé qui suit:

Un (1) an et moins de cinq (5) ans:	2 semaines - 4%
Cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans:	3 semaines - 5%
Quinze (15) ans et plus:	4 semaines - 6%

ARTICLE 24 - VACANCES (Suite)

.02 L'indemnité pour les vacances sera compliée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels selon la formule T-4 d'impôts de l'année précédente.

.03 La paie de vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances.

.04 Les listes de vacances mentionnant le nombre de semaines auquel chaque employé a droit seront affichées pas plus tard que le 15 février de chaque année, et les employés avec le plus d'ancienneté auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances.

.05 Les vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines peuvent être prises consécutivement entre le 1er juin et le 15 septembre de chaque année.

Dans le cas de semaines additionnelles de vacances, celles-ci devront être prises en-dehors de cette période et les employés avec le plus d'ancienneté auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances.

Après que les employés auront choisi leurs deux (2) premières semaines de vacances, conformément aux paragraphes précédents et tenant compte des exigences du travail, un employé qui le désire pourra choisir parmi les semaines disponibles, de prendre une troisième (3ième) semaine de vacances à l'intérieur de la période du 1er juin au 15 septembre.

ARTICLE 24 - VACANCES (Suite)

- .06 Dans les deux (2) premières semaines de la date d'affichage, les employés devront avoir fait connaître à leur contremaître ou surveillant leur choix de la date de leurs vacances et la liste sera affichée au plus tard le 1er avril. Les erreurs seront corrigées dans les sept (7) jours suivants. Alors les dates de vacances ne seront pas changées, sauf de consentement mutuel entre les employés impliqués et l'Employeur.
- .07 Si, une période d'absence d'un employé résultant de maladie, accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et à son retour au travail, l'employé aura le droit de choisir toute période de vacances non assignée qui sera disponible. (Cette absence devra être confirmée par une attestation médicale).
- .08 Si, un employé devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer, ni les retarder en aucune façon.
- .09 Le choix des dates de vacances assigné à un employé quittant l'Entreprise, peut être assigné à un autre employé, si un employé le demande.
- .10 Les employés mis à pied à cause de manque de travail et qui sont sujets à rappel, recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit après la date de leur mise à pied (en faisant la demande à l'Employeur), pourvu qu'un tel arrangement soit conforme à toutes les lois et/ou règlements.

ARTICLE 24 - VACANCES (Suite)

.11 Si, un employé quitte, est congédié ou prend sa pension, tel employé qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances, aura droit à une paie de vacances dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec l'Employeur de la façon suivante:

- a) Si, un employé quitte l'Employeur avant d'avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage de ses gains totaux selon son T-4 de l'année précédente et ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.
- b) Si, un employé quitte l'emploi de l'Entreprise après avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage sur ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.

ARTICLE 25 - CONGES PAYES

.01 Les employés ayant complété leur période d'essai auront droit aux congés statutaires fériés payés suivants, quelque soit le jour sur lequel ils peuvent tomber.

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Fête de St-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël
- Jour d'Anniversaire de l'employé.

ARTICLE 25 - CONGES PAYES (Suite)

- .02 Dans le cas où un des jours de fête précités serait par proclamation provinciale ou fédérale, reporté à un autre jour, la fête sera transférée le jour indiqué dans ladite proclamation.
- .03 La compensation pour chaque congé susmentionné sera comme suit:
- a) Les hommes de relève, en pareil cas, toucheront un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire régulier.
 - b) Les employés travaillant sur une base de commission seront rémunérés, en pareil cas, au taux d'un cinquième (1/5) de la moyenne de leurs gains totaux hebdomadaires, moyenne calculée sur le total des gains hebdomadaires des trois (3) semaines normales qui ont précédé immédiatement le congé.
- .04 Tout employé requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés mentionnés ci-dessus sera rémunéré selon ce qui suit:
- a) L'employé recevra, en pareil cas, la paie du jour férié, plus le temps et demi (1½) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail. Tel employé aura la garantie et sera payé un minimum d'une (1) journée régulière de travail à temps et demi (1½) de son taux horaire régulier.
 - b) L'employé payé sur la base de commission recevra, en pareil cas, sa paie de jour férié, plus temps et demi (1½) d'un cinquième (1/5) de la moyenne de ses gains totaux hebdomadaires, moyenne calculée sur le total des gains hebdomadaires des trois (3) semaines normales qui ont précédé immédiatement le congé.

ARTICLE 25 - CONGES PAYES (Suite)

- .05 L'Employeur avisera un (1) jour ouvrable à l'avance l'employé qui sera requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés au 25.01 ci-dessus.
- .06 Tout employé aura droit à ces jours fériés payés pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédent immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié sauf:
- a) Si l'absence est autorisée conformément aux dispositions de la convention.
 - b) Si l'employé peut prouver et justifier à la satisfaction de l'Employeur son absence.
- .07 Un employé absent du travail pour maladie ou accident, a droit au paiement de la fête en autant qu'il a eu une présence au travail dans les deux (2) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de la fête.

ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL

CONDITIONS RELATIVES AUX VENDEURS-LIVREURS

- .01 La semaine de travail de ces employés est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- .02
- a) Lorsqu'un employé sera appelé à travailler le samedi, l'Employeur devra le payer au taux d'une fois et demie (1½) du cinquième (1/5) des gains totaux de la semaine.
 - b) Lorsqu'un employé est appelé au travail un dimanche, il sera compensé au taux de deux (2) fois le un cinquième (1/5) de ses gains totaux de la semaine.

ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL (Suite)

CONDITIONS RELATIVES AUX HOMMES DE RELEVÉ

- .01 A l'exception des semaines où l'homme de relève est appelé à agir comme remplaçant d'un vendeur-livreur au cours de la semaine, la semaine de travail de l'homme de relève est de quarante-cinq (45) heures par semaine reportées sur cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement.
- .02 Lorsque l'homme de relève sera appelé à dépasser les heures de travail précitées ou à travailler le samedi, l'Employeur devra le payer une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour le temps travaillé.
- .03 Lorsque l'homme de relève sera appelé à travailler le dimanche, l'Employeur devra le payer deux fois (2) son taux horaire régulier pour le temps travaillé.

CONDITIONS RELATIVES AUX HOMMES DE RELEVÉ ET AUX VENDEURS-LIVREURS.

- .01 a) La répartition des heures supplémentaires sera faite aussi équitablement que possible parmi les employés aptes à accomplir le même travail et l'assignation du temps supplémentaire sera faite par ordre d'ancienneté. A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés aptes à accomplir le même travail seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.
- b) Un employé qui sera appelé à faire du temps supplémentaire en sera avisé quatre (4) heures à l'avance. Toutefois, le temps supplémentaire requis desdits employés le deviendra sur une base volontaire lorsque l'avis de quatre (4) heures mentionné ci-dessus

ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL (Suite)

- .01 b) n'aura pas été donné. Cependant, cette dernière condition ne s'applique pas si ledit temps supplémentaire est occasionné par un bris d'équipement, une panne électrique ou par suite de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- .02 Advenant qu'une diminution ou une augmentation des ventes justifie une redistribution de parcours de façon à répartir les territoires des vendeurs-livreurs actuels ou à éliminer ou rajouter un ou des camions, les vendeurs-livreurs ainsi affectés, exception faite d'un vendeur-livreur mis à pied ou rajouté au groupe, recevront hebdomadairement et au cours de la période de dix (10) semaines suivant la redistribution de parcours, un salaire égal à la moyenne réalisée par sa route au cours des quatre (4) semaines normales qui ont précédé immédiatement la redistribution.
- .03 PROTECTION DES LISTES DE CLIENTS ETABLIS
Toute demande de service de la part d'un client potentiel ou actuel apparaissant sur une liste de clients établis à un livreur-vendeur à commissionné devra être référée au livreur-vendeur concerné.
- .04 Les employés embauchés dans le cours de la semaine sera payé à compter de leur embauche.

ARTICLE 26 - SEMAINE DE TRAVAIL (Suite)

.05 Si, un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les jours d'absence seront déduits.

ARTICLE 27 - DIVERS

.01 Tout vendeur-livreur se réserve le droit de refuser le chargement d'un produit de moins de dix (10) jours de vie (code).

.02 Dans le cas où un vendeur-livreur obtient un déficit après compilation des sommes d'argent reçues, l'Employeur pourra exiger du livreur-vendeur concerné un remboursement à raison d'un montant maximal de dix dollars (\$10.00) par semaine tant et aussi longtemps que la dette n'aura pas été acquittée.

Toutefois, le livreur-vendeur se réserve le droit d'acquitter immédiatement le montant total de la dette.

ARTICLE 27 - DIVERS (Suite)

- .03 Les vendeurs-livreurs n'auront pas à charger leur camion à moins que certains le désirent.
- .04 Les livreurs-vendeurs ne seront pas tenus responsables pour le crédit autorisé aux clients par l'Entreprise. Les chèques sans provisions suffisantes seront la responsabilité de l'employé lorsqu'il aura été avisé de ne pas accepter de chèques.
- .05 Sous réserve du droit d'enquête de l'Entreprise, les marchandises abîmées ou endommagées seront créditées au livreur-vendeur, sur présentation d'une évidence appropriée.

ARTICLE 28 - SALAIRES ET CLASSIFICATION

- .01 Hommes de relève
En vigueur le 1er novembre et pour la durée de la convention, le salaire de l'homme de relève sera le suivant:
- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1er novembre/78 | 1er novembre/79 |
| \$280.00 | \$295.00 |
- .02 Vendeurs-livreurs
En vigueur le 1er novembre et pour la durée de la convention, le salaire du vendeur-livreur sera le suivant:
- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1er novembre/78 | 1er novembre/79 |
| \$225.00 | \$240.00 |
- A compter du 1er novembre et pour la durée de la convention, une commission sera ajoutée au salaire de base du vendeur-livreur selon ce qui suit:

ARTICLE 28 - SALAIRES ET CLASSIFICATION (Suite)

.02 Commission Yoplait

Yopi 125 gr et 175 gr:	.04¢ la douzaine
500 gr :	.07¢ la douzaine
Kilo :	.10¢ la douzaine

Commission marque privée

125 gr et 175 gr:	.03½¢ la douzaine
500 gr et Kilo :	.05¢ la douzaine.

Les échanges seront comptabilisés hebdomadairement sur une base de $\frac{1}{2}$ fois le taux des montants alloués par caisse en commission, tels que fixés ci-dessus.

ARTICLE 29 - DUREE

- .01 Cette convention collective prendra effet à partir du 1er novembre 1978 jusqu'au 31 octobre 1980 inclusivement.
- .02 Si l'une ou l'autre des parties a l'intention de terminer la convention ou décide que des amendements sont nécessaires, un avis écrit doit seulement être donné durant une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette convention.
- .03 Dans le cas où un avis écrit de terminaison ou d'intention d'amender soit donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations devront commencer en-dedans de quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- .04 Pendant la période de telles négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effet.

EN FOI DE QUOI, Les parties contractantes ont signé ce
...8.... ième jour du mois de ...MARS..... 1979.

POUR LA COOPERATIVE AGRICOLE

Michel Lemire
Michel Lemire

Raynald Giroux
Raynald Giroux

Marjo Campbell
Marjo Campbell

Laurent Nantel
Laurent Nantel

Roméo Lauzon
Roméo Lauzon

POUR L'UNION

Normand Larivière
Normand Larivière

Réjean Lavigne
Réjean Lavigne

L E T T R E D ' E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE

COOPERATIVE AGRICOLE DE GRANBY
740, St-Charles est
Longueuil (Québec)

(Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR")

ET

EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE,
PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION ET
INDUSTRIES ALLIEES, LOCAL 973.

(Ci-après appelés: "L'UNION")

Lesquelles parties conviennent de ce qui suit:

Les employés à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention, continueront, pour la durée de la convention, à recevoir les bénéfices suivants:

- a) Une allocation de repas de \$3.00 par jour travaillé pour le repas du midi.
- b) Les uniformes payés en totalité par l'Employeur au moment du renouvellement.
- c) Un montant de \$10.00 par semaine ajouté au salaire de base des vendeurs-livreurs, pour la première (lière) année de la convention.

Les employés désignés sont: Serge Allard
André Beauchemin
Robert Coulombe
Denis Lambert
Normand Larivière
André Leblanc
Claude Létourneau
Gilles St-Pierre
Edouard Vallerand

Signé ce8... ième jour de ...MARS..... 1979.

L'UNION

Reynard Puyg
Yves Lemer

L'EMPLOYEUR

Mario Campbell
Laurent Baudet
Romeo Lanyon