

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-3255

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-8900

EMPLOYEUR

AGRIVOIX COOPÉRATIVE AGRICOLE
2190, BOULEVARD DE COMPORTÉ
LA MALBAIE QC G5A 1N2

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNIFOR, SECTION LOCALE 720
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100
MONTRÉAL QC H2M 2W1

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

UNIFOR QUÉBEC
5000, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 275
QUÉBEC QC G2J 1N3

Date signature : 2018-04-17

Date dépôt : 2018-05-15

Nombre de
salariés visés : 8

Date début : 2017-11-01

Date d'expiration : 2020-10-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2018-05-16
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

AGRIVOIX, coopérative agricole
2190, boul. de Comporté
La Malbaie QC G5A 1N2

ET

UNIFOR, Section locale 720
5000, boul. des Gradins, suite 120
Québec QC G2J 1N3

2017 – 2020

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction.....	3
2	Définitions.....	3
3	Représentation syndicale	5
4	Procédure de règlement de griefs.....	6
5	Droit de la direction.....	8
6	Sécurité syndicale.....	9
7	Représentation syndicale	9
8	Mesures disciplinaires.....	10
9	Ancienneté	11
10	Promotion et affichage.....	14
11	Affectation temporaire	16
12	Horaires de travail et périodes de repos et de repas	16
13	Temps supplémentaire	17
14	Congé de maternité	18
15	Santé et sécurité	18
16	Salaire	19
17	Généralités.....	19
18	Vacances.....	20
19	Régime de retraite	22
20	Assurance groupe	23
21	Jours fériés.....	23
22	Congés spéciaux.....	26
23	Changement technologique	27
24	Dispositions générales.....	27
ANNEXE «A»	Salaires et classifications.....	28
ANNEXE «B»	Lettres d'ententes	30

ARTICLE 1

JURIDICTION

- 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties et de promouvoir des conditions de travail pour les salariés visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations et un climat de coopération entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail, le 20 mai 1980, amendé le 22 septembre 1992, le 28 juillet 1993, ainsi que le 28 septembre 2000 et portant le numéro de dossier AQ-1004-8900 et dont le libellé se lit comme suit :
- «Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du directeur, du comptable et des représentants».
- 1.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.
- 1.04 a) Le salarié exclu de l'unité de négociation ne peut faire le travail relatif aux opérations qui relèvent normalement d'un salarié assujetti à la convention.
- b) Font exception à la règle du paragraphe a), les cas suivants :
- le travail occasionné par un cas fortuit;
 - une urgence;
 - pour fins d'entraînement;
 - en cas d'absence d'un salarié pour une courte durée;
 - une fois l'an au cours de la journée du poulet.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 À moins que le contexte n'indique autrement, les expressions suivantes se définissent comme suit :
- a) «Convention» : signifie la présente convention collective de travail.

- b) «Salarié» utilisé sans qualification signifie le salarié à temps complet, à temps partiel régulier ainsi que le salarié occasionnel.

Il y a deux (2) catégories de salarié régulier :

- le salarié à temps complet;
- le salarié à temps partiel.

- c) «Salarié à temps complet» est un salarié qui est détenteur d'un poste permanent et qui travaille normalement un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- d) «Salarié à temps partiel» est un salarié qui est détenteur d'un poste permanent à temps partiel et qui travaille normalement moins d'heures que le salarié à temps complet.
- e) «Salarié occasionnel» est un salarié non détenteur d'un poste embauché pour effectuer du travail pour des heures disponibles en raison d'un surcroît de travail ou absence prévue à la présente convention.
- f) «Grief» signifie une mésentente relativement à l'application, l'interprétation, une prétendue violation de la convention collective ou imposition de mesure disciplinaire.
- g) «Ancienneté» comprend la durée de service compilée en années, en mois, en jours et en heures de travail chez l'Employeur conformément aux règles prescrites dans la présente convention.
- h) «Directeur général» signifie et désigne celui qui au niveau hiérarchique est responsable de toutes divisions d'importance pour et au nom de l'Employeur.
- i) «Conjoint» signifie la personne liée à un ou une salarié(e) par un mariage reconnu par les lois du Québec ou à défaut, la personne de sexe opposé, qu'elle présente publiquement et avec qui elle fait sa vie commune depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 3

REPRÉSENTATION SYNDICALE

3.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; cependant, avec la permission préalable de l'Employeur, un délégué peut faire enquête sur un grief pendant les heures de travail. Cette permission devra être accordée à la condition qu'elle ne puisse nuire aux opérations normales de l'entreprise.

3.02 Un délégué qui est appelé à quitter son poste avec la permission de son responsable durant ses heures de travail est rémunéré selon son taux horaire régulier pour le temps utilisé à cette fin.

3.03 Si le Syndicat requiert les services de représentants extérieurs, l'Employeur les recevra à ses bureaux sur rendez-vous durant les heures normales de bureau.

3.04 Représentant national

a) Le représentant national du Syndicat peut participer à toute réunion conjointe entre le Syndicat et l'Employeur.

b) Le représentant national peut rencontrer, dans l'établissement, tout salarié, délégué ou officier, après en avoir obtenu la permission au préalable.

3.05 Documentation

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat remet à l'Employeur une liste comportant les noms des officiers de l'exécutif, des membres du comité de sécurité, des délégués syndicaux et le nom du représentant national. Cette liste doit être tenue à jour.

3.06 Libération syndicale

a) Sur préavis d'une (1) semaine donnée à son supérieur immédiat, un (1) membre du Syndicat local peut s'absenter, sans solde, pour assister à des congrès, journées d'études et autres activités syndicales similaires. Telles absences n'affectent en rien les droits du salarié que lui confère la convention.

- b) Les absences ne peuvent être prises entre le 1^{er} mai et le 15 juin de chaque année, à moins d'entente entre les parties, et en aucun temps le nombre total de jours d'absence ne doit excéder vingt (20) jours par année de convention.

ARTICLE 4

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

4.01

But

Le mode de règlement des griefs a pour but de faciliter le règlement des griefs et permettre la correction d'une situation découlant soit de l'application ou de l'interprétation de la convention ou d'imposition d'une mesure disciplinaire.

4.02

Modalités

Un grief est soumis selon les modalités qui suivent :

Première étape

- a) Après avoir mis tous les efforts nécessaires afin de régler un problème pouvant donner naissance à un grief, un salarié ou le Syndicat qui désire loger un grief doit, dans les quinze (15) jours suivant l'événement donnant lieu au grief, soumettre par écrit ledit grief à son supérieur immédiat. Ce dernier a sept (7) jours pour donner sa réponse par écrit.

Deuxième étape

- b) Si la réponse donnée à la première étape ne satisfait pas le signataire du grief ou à défaut de réponse de l'Employeur, le salarié ou le Syndicat peut, dans les dix (10) jours suivant l'expiration des délais de la première étape, soumettre son grief par écrit à l'Employeur.
- c) L'Employeur doit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief, rencontrer les représentants du Syndicat afin de discuter du litige. L'Employeur rendra sa réponse écrite dans les sept (7) jours suivant la rencontre avec le Syndicat.

Procédure d'arbitrage

- a) À défaut d'une réponse de l'Employeur ou si la réponse de ce dernier n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat, le Syndicat ou l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage en avisant l'autre partie dans les trente (30) jours de la réponse de l'Employeur ou de la fin de son délai pour répondre, selon le cas.
- b) Lorsqu'un délégué ou un officier est personnellement impliqué dans un grief, le délégué substitut ou un officier du comité syndical peut assumer la fonction de délégué et s'occuper dudit grief.
- c) Dans le cas d'une suspension ou de congédiement jugé injustifié, un grief peut être logé directement à la deuxième étape de la procédure de grief dans les mêmes délais prévus à 4.02 a) suivant l'imposition de la sanction.
- d) Dans le cas d'un grief collectif, le Syndicat peut soumettre le grief directement à la deuxième étape.
- e) Les délais prévus à la présente procédure de règlement des griefs sont de rigueur. Cependant, ils peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite entre les parties.

Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.

- f) Les rencontres de grief se font en autant que possible sur les heures de travail, et ce, sans perte de rémunération pour le ou les salariés qui y participent.
- g) Les rencontres de grief se font avec rémunération lorsque lesdites rencontres se tiennent durant l'horaire normal du ou des salariés participants.

Modalités rattachées à l'arbitrage

- a) Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, conformément aux dispositions du Code du travail.

- b) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni de prendre quelque décision pouvant entrer en conflit avec ses termes et dispositions.
- c) En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou réduire toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- d) Dans les cas de compensations monétaires, l'arbitre a le pouvoir d'accorder les intérêts prévus au Code du travail.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre seront répartis également entre les parties.

ARTICLE 5

DROIT DE LA DIRECTION

5.01

Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur d'exercer les droits de gérance au niveau des opérations couvertes et compatibles avec les dispositions de la convention collective ou la loi et en particulier :

- a) le droit de gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations;
- b) le droit d'augmenter, maintenir, limiter, suspendre ou de 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, matérielles et financières. Ces règlements ne doivent en aucun temps être abusifs ou discriminatoires et compatibles avec les dispositions de la convention collective.
- 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 cause juste.
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires pour cause juste et équitable en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert et rétrogradation et compatible avec les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01 À chaque période de paie, l'Employeur déduit, sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat, un montant égal à celui de la cotisation syndicale normale déterminée par le Syndicat.
- 6.02 L'Employeur remet mensuellement au secrétaire trésorier du Syndicat, les cotisations syndicales ainsi retenues dans les dix (10) jours du mois suivant celui dans lequel les cotisations ont ainsi été déduites, accompagnées d'une liste mise à jour des noms des salariés, le montant prélevé pour chacun d'eux, le nom des salariés qui ont quitté l'emploi et la date de leur départ, le nom des nouveaux salariés et la date de leur embauche.
- 6.03 Pour fins de déclaration d'impôt, l'Employeur indique sur les formules T-4 et Relevé I, les déductions syndicales perçues.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 Tableau d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat, un tableau d'affichage sur lequel le Syndicat peut afficher ses avis et communiqués officiels qui devront être signés par un représentant ou délégué du Syndicat. Le tableau est installé par l'Employeur dans la salle de repos.

7.02 Comité de relations de travail

- a) L'Employeur libère deux (2) salariés, désignés par le Syndicat, afin de leur permettre de participer à toute rencontre de relations de travail, telle que rencontre de négociation et de conciliation, règlement de grief et autres avec l'Employeur. Il est convenu que pour les rencontres ci-dessus prévues, les salariés sont libérés que pour la durée nécessaire à ces rencontres.
- b) Toutes les libérations prévues au présent article le sont sans perte de rémunération à la condition que cette compensation ne couvre que les heures perdues à l'horaire normal de ces salariés.

7.03

Documentation

- a) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective et à tous les six (6) mois par la suite, l'Employeur remet au Syndicat une liste comportant les nom, prénom, adresse, téléphone, numéro d'assurance sociale, classification, taux de salaire et date d'embauche de tous les salariés couverts par la présente convention.
- b) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat et affiche une liste comportant le nom et le titre des responsables en autorité de l'Employeur. Cette liste est tenue à jour.

7.04

Libération syndicale

Sur demande du Syndicat, l'Employeur consent à accorder un congé autorisé, sans solde, à pas plus d'un (1) salarié à la fois, pour une période maximale de deux (2) ans, lorsqu'il s'agit d'un salarié qui a été choisi pour une fonction à plein temps dans une activité syndicale. L'ancienneté de ce salarié s'accumule durant ce congé sans solde; le Syndicat avise l'Employeur trente (30) jours à l'avance de la date de retour au travail d'un tel salarié. Tel salarié est alors réintégré dans les fonctions qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01

Toute mesure disciplinaire est imposée pour cause juste et suffisante et confirmée par écrit au salarié au moment de son imposition. Cet avis écrit doit comporter un énoncé sommaire des motifs justifiant la mesure. L'Employeur transmet dans la même journée une copie de cet avis au Syndicat.

8.02

Aucune mesure disciplinaire ne peut être versée au dossier d'un salarié sans que celui-ci et le Syndicat en aient été dûment avisés par écrit au préalable.

8.03

Sauf dans le cas de récidive, toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié après une période de douze (12) mois de la date d'imposition.

8.04

Les mesures disciplinaires peuvent faire l'objet de griefs qui doivent être formulés conformément à la procédure de règlement

des griefs.

- 8.05 Dans les cas de mesures disciplinaires soumis à l'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 8.06 Un salarié convoqué pour une raison de discipline doit être accompagné de son délégué syndical.
- 8.07 L'Employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié plus de quinze (15) jours après l'infraction reprochée au salarié.
- 8.08 Un salarié accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical, a le droit de consulter son dossier d'employé, et ce, après entente avec l'Employeur.
- 8.09 Tout avis disciplinaire signé par un salarié signifie seulement qu'il en a reçu copie.
- 8.10 Un salarié à qui est imposé une suspension ou un congédiement peut rencontrer son délégué syndical avant de quitter la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.01 Un salarié à temps complet acquiert de l'ancienneté après avoir complété une période probatoire de quatre cent quatre-vingts (480) heures de travail à l'intérieur d'une période de cent vingt (120) jours. Dès l'expiration de ce délai, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- 9.02 Un salarié à temps partiel acquiert de l'ancienneté après avoir complété une période probatoire de quatre cent quatre-vingt (480) heures de travail à l'intérieur d'une période de cent quatre-vingt-dix (190) jours. Dès l'expiration de ce délai, son ancienneté lui est reconnue rétroactivement à sa dernière date d'embauche.
- 9.03 Un salarié occasionnel acquiert de l'ancienneté suivant les critères du paragraphe 9.02 du présent article.
- 9.04 Pendant la période probatoire, l'Employeur a le droit de renvoyer ou de mettre à pied le salarié en question sans que ce

dernier puisse avoir recours au mode de règlement de grief en ce qui concerne le congédiement ou la mise à pied.

9.05 Les périodes prévues à 9.01, 9.02, 9.03, du présent article peuvent être prolongées par entente mutuelle écrite entre les deux parties.

9.06 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son emploi et son ancienneté dans les cas suivants :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et non réinstallé à la suite d'un arbitrage ou par entente mutuelle entre les parties;
- c) s'il est mis à pied pour une période supérieure à douze (12) mois consécutifs;
- d) si, suite à une mise à pied, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé à son adresse apparaissant dans les dossiers de l'Employeur, à moins d'une raison valable justifiant son retard;
- e) s'il est promu à un poste hors de l'unité de négociation et ne revient pas dans l'unité dans les six (6) mois suivant sa promotion. Durant ces six (6) mois, le salarié doit acquitter sa cotisation syndicale;
- f) en cas d'absence pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois;
- g) en cas de maladie professionnelle ou accident de travail causant une absence excédant vingt-quatre (24) mois;
- h) à défaut de se présenter au travail après une période de cinq (5) jours consécutifs cédulés;
- i) avoir été reconnu coupable en vertu de la loi de conduite d'un véhicule de la Coopérative en état d'ébriété.

9.07 Dans l'application de l'ancienneté, lorsque deux (2) salariés possèdent la même date d'embauche, un tirage au sort est effectué en présence de deux (2) représentants du Syndicat, d'un (1) représentant de l'Employeur et des salariés concernés afin d'établir leur rang sur la liste d'ancienneté. Ce tirage au sort devra se tenir sur les lieux du travail mais en dehors des heures de travail normales.

9.08 Une liste d'ancienneté comprenant distinctement les salariés à temps complet, à temps partiel ainsi qu'occasionnels indiquant le nom et la date d'embauchage ainsi que l'ancienneté selon le cas sera affichée le 1^{er} février de chaque année de convention. Cette liste est susceptible à corrections suivant les trente (30) jours de son affichage. Seules les corrections connues et corrigées au cours de cette période seront reconnues officiellement par les parties. Advenant le cas où les parties ne peuvent s'entendre à ce sujet, la procédure de griefs pourra être utilisée à cette occasion.

9.09 En ce qui concerne les mouvements de main-d'oeuvre soit, mise à pied, rappel, promotion, mutation, rétrogradation ainsi que le choix d'horaire de travail, l'ancienneté est le facteur déterminant à l'intérieur de chacune des classifications prévues à cette convention.

9.10 Tout salarié mis à pied détenteur d'un poste doit reprendre son poste régulier lors de son rappel. Cependant, il n'est pas tenu d'accepter un rappel à un poste autre que celui qu'il occupait lors de la mise à pied à moins que ce dernier ait été aboli.

Lors d'un rappel au travail au travail pour deux (2) jours ou plus, pour remplacer un salarié absent ou pour un surplus de travail, l'Employeur rappelle les salariés par ordre d'ancienneté. Cependant, le salarié a jusqu'à treize heures (13h) la veille du jour ou il doit entrer au travail pour confirmer son retour au travail sinon l'Employeur peut passer au salarié qui suit sur la liste de rappel.

9.11 Un salarié à temps complet mis à pied ou dont le poste est aboli a le droit de déplacer un autre salarié à temps complet ayant moins d'ancienneté que lui. Advenant le cas où il ne peut le faire, il pourra déplacer un autre salarié à temps partiel et ainsi de suite, et ce, jusqu'à se prévaloir des heures disponibles normalement effectuées par les occasionnels.

9.12 Un salarié qui voit son horaire modifié à la baisse au sujet du nombre d'heures de travail normalement effectuées pourra se prévaloir des heures normalement effectuées par un salarié moins ancien que lui qui occupe le poste de commis à la quincaillerie, et ce, afin de compléter son horaire normal de travail.

9.13 Dans tous les cas prévus aux paragraphes 9.11 et 9.12 du présent article, le salarié devra tenir compte de l'ancienneté ainsi que d'être en mesure d'effectuer immédiatement la tâche demandée par son Employeur.

9.14 Un salarié à temps complet qui, à sa demande, devient salarié à temps partiel ou occasionnel, est intégré dans son nouveau statut suivant sa date d'embauchage.

9.15 Préavis de mise à pied

L'Employeur doit donner un préavis de cinq (5) jours de calendrier avant toute mise à pied, et ce, pour tout salarié détenteur d'un poste ayant acquis des droits d'ancienneté.

Une copie de cet avis remise au salarié doit être transmise au Syndicat. À défaut d'un tel avis, il reçoit une somme équivalente au salaire de cinq (5) journées de travail. L'Employeur ne sera pas tenu, en conformité avec cet article, d'aviser une seconde fois un salarié ayant reçu un tel avis et qui serait requis de travailler pendant une période additionnelle de quinze (15) jours ouvrables de sa date prévue de mise à pied.

9.16 En cas de fermeture totale ou partielle d'un département ou d'une opération, l'Employeur s'engage à discuter avec le Syndicat, et ce, au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 10 PROMOTION ET AFFICHAGE

10.01 Un poste vacant est un poste nouvellement créé ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour les absences prévues à la convention collective et dépourvu pour plus d'un (1) mois.

10.02 a) Tout poste vacant, nouvellement créé ou dépourvu de son titulaire tel que prévu à 10.01 du présent article et que

L'Employeur désire combler, doit être affiché sur les tableaux prévus à cet effet pour une période de sept (7) jours. L'affichage précise les exigences du poste, le salaire ainsi que la date limite pour poser sa candidature. Il est convenu que les exigences seront en relation avec le travail à effectuer mais en aucun temps on ne pourra empêcher l'Employeur d'effectuer certaines améliorations afin d'obtenir une meilleure efficacité du service.

- b) Dans tous les cas de remplacement temporaire tels que prévus à 10.01, du présent article, le salarié qui obtient le remplacement devra terminer ledit remplacement à moins qu'il puisse obtenir un poste nouvellement créé ou un poste devenu vacant.
- c) Tout poste nouvellement créé ne faisant pas partie des classifications prévues à l'annexe «A» verra son salaire déterminé après entente entre les parties. À défaut d'entente, une partie peut référer à l'arbitrage.

- 10.03 L'Employeur affiche le nom du candidat choisi dans les sept (7) jours du retrait de l'affichage et en transmet une copie au Syndicat.
- 10.04 L'Employeur transmet au Syndicat la copie de l'affichage ainsi que son choix à la fin des délais prévus aux articles 10.02 a) et 10.03.
- 10.05 Tous les salariés couverts par l'unité de négociation sont éligibles à poser leur candidature sur un poste vacant. Le salarié absent pour raison valable peut autoriser le président du Syndicat à postuler en son nom sur un poste vacant.
- 10.06 Dans tout affichage de poste vacant, l'Employeur doit considérer ces deux facteurs d'égale importance que sont l'ancienneté et la capacité du salarié de remplir les exigences normales du poste.
- 10.07 Au mois de mai de chaque année, l'employeur révisé les heures travaillées des salariés sur appel et à temps partiel et si un salarié ou plus a travaillé une moyenne de 15 heures et plus l'employeur affichera le poste.

ARTICLE 11

AFFECTATION TEMPORAIRE

11.01 Les affectations temporaires se font conformément à la procédure de remplacement prévue à la présente convention.

11.02 Lorsqu'un salarié est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier mentionné à l'annexe «A», sauf s'il est déplacé de son occupation régulière en vertu des règles d'ancienneté.

11.03 Un salarié qui effectue un travail comportant une rémunération supérieure pour quatre (4) heures consécutives ou plus reçoit pour cette nouvelle classification la rémunération supérieure prévue à l'Annexe «A».

Cependant, ceci ne s'applique pas dans le cas du salarié occupant la classification de remplaçant meunerie.

ARTICLE 12

HORAIRE DE TRAVAIL ET PÉRIODES DE REPOS ET DE REPAS

12.01 La semaine normale de travail pour un détenteur d'un poste permanent est d'un maximum de quarante (40) heures.

L'horaire est fait pour deux semaines à l'avance et sauf en cas de force majeure ne peut être modifié.

À moins qu'il n'y consente, les salariés ont droit à une fin de semaine sur deux en congé.

L'horaire de travail ne peut excéder 5 jours à moins que le salarié n'y consente.

12.02 La cédule des heures d'ouverture est la suivante :

Lundi :	8 h à 17 h 30
Mardi :	8 h à 17 h 30
Mercredi :	8 h à 17 h 30
Jeudi :	8 h à 20 h
Vendredi :	8 h à 20 h
Samedi :	8 h à 15 h

Si l'Employeur décide de changer les heures d'ouverture, il doit en aviser les salariés au moins une (1) semaine à l'avance.

Cette cédule peut être modifiée pour répondre aux exigences du commerce et pour l'ouverture du commerce le dimanche s'il y a lieu, après un avis d'une (1) semaine aux salariés.

Malgré les horaires qui précèdent un commis peut être cédulé à compter de sept (7h) heures afin de fournir le service aux entrepreneurs.

12.03 Tous les salariés couverts par cette convention ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées par partie de quart de travail. Dans le cas où le salarié à la demande de l'employeur ne peut la prendre elle sera rémunérée au taux de (150%) du taux de base

12.04 La période normale de repas est d'une (1) heure. Le salarié requis de travailler sur l'heure du dîner bénéficie d'au moins trente (30) minutes pour le repas. Il est rémunéré au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du taux de base pour tout travail exécuté.

ARTICLE 13 **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

13.01 Toute heure exécutée en sus de quarante (40) heures dans une même semaine est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %).

Le salarié qui le désire peut choisir de mettre en banque au taux majoré prévu à l'article 13 pour un maximum de quarante heures qui peut être reprise en congé après entente avec l'employeur.

À moins que le salarié n'y consente, aucun salarié ne sera cédulé pour un horaire de douze (12) heures.

13.02 Toute heure supplémentaire exécutée un dimanche par un salarié est rémunérée au taux régulier du salarié majoré de cent pour cent (100 %). Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à un salarié requis de travailler un dimanche dans le cadre de la semaine normale de travail.

13.03 Les heures supplémentaires sont effectuées sur une base volontaire. Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures décrit ci-dessous est obligatoire de la façon suivante :

- deux (2) heures avant le quart de travail régulier;
- deux (2) heures après le quart de travail en continuité avec ce quart.

13.04 Le salarié qui effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, immédiatement avant ou après ses heures régulières cédulées de la journée, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées, et ce, à toutes les deux (2) heures par la suite. Lorsqu'un salarié fait du temps supplémentaire le samedi ou dimanche le même principe s'applique.

13.05 Rémunération minimale

Un salarié régulier cédulé pour travailler et qui, à la demande de l'Employeur, travaille moins de quatre (4) heures, reçoit une indemnité de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier.

ARTICLE 14 CONGÉ DE MATERNITÉ

14.01 La salariée qui est enceinte et qui désire un congé de maternité est régie par les modalités de la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 L'Employeur s'engage à prendre et à mettre en oeuvre les mesures appropriées et efficaces, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail et des règlements qui en découlent.

15.02 Comité santé sécurité

- a) Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont celles prévues par la loi.
- b) Le comité de santé et de sécurité tient ses réunions à tous les trois (3) mois durant les heures régulières de travail.
- c) Le comité est formé de deux (2) représentants de l'Employeur

et de deux (2) représentants du Syndicat.

15.03 Un salarié requis par l'Employeur de se soumettre à un examen médical le fait durant ses heures régulières de travail, sans perte de salaire. L'Employeur assume les frais dudit examen.

15.04 L'Employeur s'engage à former un (1) secouriste pour la durée de la présente convention.

15.05 L'Employeur met à la disposition des secouristes les trousse de premiers soins conformes aux «Règlements sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins».

ARTICLE 16 **SALAIRE**

16.01 **Salaire et classification**

Les salariés seront payés selon leur occupation en conformité avec l'annexe «A» qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

16.02 **Paie en cas de départ du salarié**

Les salariés congédiés ou mis à pied recevront, dans la mesure du possible, leur paie au moment du départ.

16.03 **Versement de la rémunération**

Les salaires seront payés une (1) fois par semaine, au plus tard le jeudi pour la semaine précédente, sauf dans le cas de circonstances hors du contrôle de l'Employeur l'empêchant de remettre la paie ce jour-là, auquel cas, elle sera remise dans les quarante-huit (48) heures suivantes. L'Employeur remet la paie par dépôt direct à la banque ou caisse au plus tard le jeudi midi. Advenant que le jour de paie coïncide avec un jour férié, la paie sera remise le jour ouvrable précédent. La semaine de paie est du dimanche au samedi inclusivement.

ARTICLE 17 **GÉNÉRALITÉS**

17.01 Tous les salariés ont droit au stationnement sur le terrain

préposé à cet effet.

17.02 Sur demande écrite préalable, dans la mesure où le service le permet, un salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an en raison d'obligations familiales, d'études ou de perfectionnement. En aucun cas tel congé sans solde ne sera utilisé par un salarié pour travailler chez un autre employeur sans la permission écrite de l'Employeur.

17.03 Préavis

Un salarié doit donner un préavis de sept (7) jours de calendrier à l'Employeur avant de quitter son emploi.

17.04 Lorsqu'il y a deux salariés ou plus à quarante (40) heures par semaine œuvrant au département de la quincaillerie, ces derniers sont assignés à tour de rôle, par rotation, selon les différents horaires.

17.05 Pour toute rencontre ou réunion à la demande de l'Employeur en dehors des heures normales de travail, les salariés sont rémunérés selon leur taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 18 VACANCES

18.01 La période durant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril de chaque année. Cette période sert d'année de référence.

18.02 Les salariés de chaque statut procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté, entre le 1^{er} avril et le 15 avril de chaque année, l'Employeur se réservant cependant le droit de déterminer, compte tenu de l'ancienneté et des besoins du service, le nombre de salariés qui, au sein d'un même département, peuvent quitter en même temps.

Aux fins de l'application, les deux (2) départements sont :

- 1- Entrepôt et Quincaillerie
- 2- Bureau

18.03 Le salarié qui quitte son emploi a droit à l'indemnité de vacances accumulée.

18.04 Le salarié qui, au moment où il doit prendre ses vacances, est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie, pourra reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat.

18.05 Un tableau de vacances sera affiché par l'Employeur au plus tard le 20 avril de chaque année et ne sera pas modifié à moins de consentement écrit entre le salarié et l'Employeur.

18.06 Les salariés ayant droit à des vacances annuelles seront régis de la façon suivante :

- a) tout salarié qui a moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour par mois de service continu à quatre pour cent (4 %) du salaire brut jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
- b) tout salarié qui a plus d'un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au sein de la Coopérative, au 30 avril de l'année en cours, a droit à deux (2) semaines de vacances payées;
- c) tout salarié qui a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté mais moins de dix (10) ans d'ancienneté au sein de la Coopérative, au 30 avril de l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées;
- d) tout salarié qui a dix (10) ans ou plus d'ancienneté mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté au sein de la Coopérative, au 30 avril de l'année en cours, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées;
- e) tout salarié qui a vingt (20) ans ou plus d'ancienneté mais moins de trente (30) ans d'ancienneté au sein de la Coopérative, au 30 avril de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées;

Dans tous les cas ci-dessus mentionnés, le salarié reçoit deux pour cent (2%) pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, et ce, basé sur les gains bruts gagnés dans l'année de référence donnant droit aux vacances.

- f) Malgré ce qui précède, tout salarié qui a trente (30) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à raison de douze pour

cent (12 %) des gains bruts gagnés dans l'année de référence.

- g) Malgré ce qui précède, tout salarié qui a trente-cinq (35) ans ou plus d'ancienneté au 30 avril de l'année en cours, a droit à six (6) semaines de vacances payées à raison de douze pour cent (12 %) des gains bruts gagnés dans l'année de référence.

18.07 Le salarié ayant été absent pour cause de maladie ou d'accident pendant l'année de référence et qui voit son indemnité de vacances diminuée, se verra accorder une indemnité équivalente à la somme qu'il aurait dû recevoir s'il n'avait pas été absent.

18.08 La paie de vacances est remise selon la pratique actuelle. Ce montant correspond à la période et quantum de vacances pris par le salarié.

ARTICLE 19

RÉGIME DE RETRAITE

19.01 L'Employeur s'engage à maintenir sa participation de deux virgule cinq pour cent (2,5%) du salaire régulier du salarié. Ce dit régime continue à être administré par la Coopérative fédérée de Québec. Le salarié pourra contribuer deux pour cent (2%) ou deux virgule cinq pour cent (2,5%) selon ce qu'il désire

19.02 Le salarié qui atteint cinquante-huit (58) ans et qui détient au moins dix (10) années d'ancienneté peut réduire son temps de travail par bloc minimum d'une (1) journée complète et d'un maximum de deux (2) journées complètes.

Le salarié qui désire bénéficier de la retraite progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur et au Syndicat six (6) semaines avant le début de la réduction du temps de travail désirée en indiquant la date de début de la retraite progressive ainsi que le ou les jours de congé demandés. La ou les journées lorsqu'accordées, sont fixes et ne peuvent être changées. L'Employeur peut refuser d'accorder une retraite progressive pour des raisons de besoins opérationnels.

Si plus d'un (1) salarié fait une demande de retraite progressive pour une même période, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans le choix du ou des jours de congé fixe.

Le salarié en retraite progressive bénéficie de tous les avantages

sociaux prévus à la convention collective mais ces derniers seront calculés au prorata des heures travaillées.

Un salarié, lors de ses journées d'absence, ne sera pas autorisé à effectuer du temps supplémentaire durant cette journée.

Durant sa retraite progressive, le salarié ne pourra en aucun temps travailler chez un compétiteur.

Un salarié peut bénéficier de la retraite progressive jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la pleine retraite selon la RRQ.

ARTICLE 20

ASSURANCE GROUPE

20.01

L'assurance collective en vigueur actuellement, le demeurera pour toute la durée de la présente convention. La participation de l'Employeur est de soixante pour cent (60%) et celle des salariés est de quarante pour cent (40%).

Le salarié qui travaille une moyenne de vingt-cinq (25) heures par semaine annuellement a droit à l'assurance groupe.

20.02

Au 1^{er} novembre de chaque année, chaque salarié est éligible à une allocation forfaitaire pour maladie calculée en fonction des heures payées durant les douze (12) mois précédents (2 080 heures = cent pour cent (100 %)). L'allocation maximale correspond à trente-six (36) heures payées au taux de base du salarié. Les montants non utilisés de cette allocation sont versés vers le 15 novembre de chaque année.

20.03

Dans le cas où un salarié bénéficie de l'assurance salaire, l'Employeur lui rembourse son délai d'attente au maximum une (1) fois par année, et ce, sans impact sur sa banque de congé maladie.

ARTICLE 21

JOURS FÉRIÉS

21.01

Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

1. Jour de l'An
2. lendemain du Jour de l'An
3. lundi de Pâques
4. fête Nationale
5. la Confédération
6. fête du Travail
7. Action de grâces
8. Noël
9. lendemain de Noël
10. 4 congés mobiles (Maximum 32 heures)

Pour les salariés non cédulés la fin de semaine, si le congé de la période des Fêtes est un samedi ou un dimanche, l'Employeur doit afficher trois (3) semaines à l'avance à quel jour il sera reporté, soit le vendredi ou le lundi.

Pour les salariés non cédulés la fin de semaine, pour les autres congés fériés, si le jour férié est un samedi ou un dimanche l'Employeur avise le plus rapidement possible à quel jour il sera reporté.

Les congés mobiles sont calculés au prorata des heures rémunérées durant l'année civile qui précède (32 heures = 2080 heures rémunérées pour un salarié à temps plein). Les heures rémunérées en vertu du programme d'assurance salaire courte durée ainsi que les heures rémunérées par la CSST suite à une lésion professionnelle sont considérées comme des heures rémunérées aux fins du présent calcul.

Les heures de congé mobiles sont créditées au salarié à temps plein, au salarié à temps partiel et au salarié occasionnel dans une banque inscrite sur son talon de paye sur la première paye de janvier de chaque année.

Les heures de congés mobiles sont non monnayables si non utilisées et non transférables d'une année à l'autre.

Les heures de congés mobiles ci-dessus doivent être prises à une date convenue après entente avec l'Employeur et le choix de la date ne sera pas indûment refusé. Le salarié à temps partiel ou occasionnel peut demander à se faire payer des heures de congés mobiles même s'il n'est pas planifié sur l'horaire de travail cette journée-là. Tout travail exécuté par un salarié alors qu'il était cédulé pour être en congé lors d'un congé mobile est rémunéré à

temps et demi pour le temps travaillé en plus du paiement pour le congé mobile.

Si, par proclamation des autorités fédérale ou provinciale, un des jours ci-dessus mentionnés est reporté à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

Cependant, en aucun temps, le nombre de jours ne pourrait être modifié par une telle proclamation.

21.02 Pour être éligible au paiement de ces jours de fêtes, le salarié devra avoir complété sa période de probation et avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et qui suit la fête payée à moins d'une absence autorisée par l'Employeur, incluant une absence pour maladie dont la preuve incombe au salarié ou de tout empêchement en dehors du contrôle du salarié.

Le salarié à temps complet reçoit l'équivalent d'une journée normale de travail en compensation pour les jours fériés. Le salarié à temps partiel ou occasionnel est rémunéré pour les jours chômés et payés prévus ci-dessus, à l'exception des heures de congés mobiles, à raison de 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

21.03 Si l'une des fêtes tombe durant la période de vacances d'un salarié, cette fête sera payée ou si le salarié le désire elle sera remise à une date ultérieure, et ce, après entente entre le salarié et l'Employeur.

21.04 Si un salarié travaille un jour férié, il est rémunéré à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) en plus du paiement du jour de fête.

21.05 Les salariés absents qui bénéficient des avantages du régime d'assurance groupe ou qui reçoivent une rémunération de la C.S.S.T. ou de son équivalent ou en vertu du régime d'assurance automobile du Québec ne bénéficient pas des avantages du présent article.

21.06 Si le congé tombe au cours de la période de vacances planifiée d'un salarié, ce dernier reçoit, avant son départ pour vacances, la rémunération du congé payé ou, s'il le désire, le jour de congé

est reporté à une date convenue entre lui et l'Employeur.

21.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de congé d'un salarié régulier, ce dernier peut reporter ledit jour férié à la date de son choix, après entente avec l'Employeur.

21.08 L'Employeur peut recourir à des salariés occasionnels pour permettre à ses salariés de chômer les jours fériés.

ARTICLE 22 CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 Adoption

L'Employeur accorde, sur demande d'un salarié, un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) mois dans le cas d'adoption d'un enfant.

22.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants :

Décès

a) Tout salarié aura droit à cinq (5) jours ouvrables de congés payés à compter du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant du conjoint;

b) tout salarié aura droit à trois (3) jours ouvrables de congés payés, à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beaux-parents, gendre, bru ainsi que petit-enfant.

d) tout salarié aura droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de ses grands-parents.

Si les funérailles ont lieu à 250 kilomètres, le salarié aura une journée additionnelle avec solde s'il le désire

Si un salarié est exécuteur testamentaire, il peut s'il le désire prendre cinq (5) jours sans solde au moment où il le désire.

22.03 Tout salarié aura droit à deux (2) jours dont un (1) rémunéré à l'occasion de son mariage.

22.04

Naissance et adoption

- a) Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de congés, dont deux (2) rémunérés, lors de la naissance de son enfant, à être pris dans un délai de trente (30) jours suivant l'événement, à des dates déterminées par le salarié.
- b) Lors de l'adoption d'un enfant qui n'est pas l'enfant de son ou sa conjointe, un salarié régulier a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) rémunérés, dans les trente (30) jours qui suivent la prise en charge définitive de l'enfant.

22.05

Juré ou témoin

Un salarié appelé à servir comme juré ou à témoigner dans une cause où il n'est pas parti reçoit la différence entre le salaire qu'il aurait gagné et l'indemnité qui lui est versée.

ARTICLE 23

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

23.01

Advenant un changement technologique qui aurait comme conséquence d'occasionner une diminution du personnel ou des mises à pied, l'Employeur informe avec préavis d'un mois et demi (1½) les salariés ainsi que le Syndicat.

ARTICLE 24

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

24.01

Uniformes

À chacun des salariés, l'Employeur défraie, une fois l'an, les uniformes de la façon suivante :

Meunerie, quincaillerie et agent de bureau :

- 3 chemises
- 3 pantalons
- 3 t-shirts
- 1 sarrau (quincaillerie)
- 2 salopettes (meunerie, salarié à temps plein seulement)

L'Employeur doit faire la remise des vêtements au plus tard le 1^{er} avril. Les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels

n'ont droit aux dispositions ci-dessus qu'une (1) seule fois par deux (2) ans.

24.02

Chaussures de sécurité

Le port des chaussures de sécurité est obligatoire pour les salariés oeuvrant à la meunerie ainsi qu'à la quincaillerie. L'Employeur fournit les chaussures de sécurité au choix du salarié parmi les produits disponibles chez l'Employeur jusqu'à un maximum de cent vingt (120 \$) dollars par année, ainsi qu'une paire de botte d'hiver aux deux (2) ans pour les préposés d'entrepôt et les manœuvres.

Les salariés à temps partiel et les salariés occasionnels qui effectuent moins de mille (1 000) heures par année n'ont droit aux dispositions ci-dessus qu'une (1) seule fois par deux (2) ans, ainsi qu'une paire de botte d'hiver aux trois (3) ans pour les préposés d'entrepôt et les manœuvres.

24.03

Salle de repos

L'Employeur fournit un emplacement pour les salariés pour la prise des repas et des périodes de repos.

24.04

Texte de convention

L'Employeur imprime le texte de la convention collective de travail dans les meilleurs délais suivant la signature. Un exemplaire est distribué à chacun des salariés actuels et futurs ainsi qu'un nombre suffisant pour le Syndicat.

24.05

Chef d'équipe

L'Employeur peut nommer un chef d'équipe pour chacun des départements qui aura comme responsabilité additionnelle de distribuer le travail aux autres salariés en plus de ses responsabilités habituelles. Cette nomination n'est pas sujette à la procédure d'affichage prévue à l'article 10 et peut être modifiée ou annulée en tout temps. Le salarié ainsi désigné a le loisir d'accepter ou de refuser cette nomination. Une prime de un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure est payée pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe. Le chef d'équipe n'a pas d'autorité pour discipliner, embaucher ou congédier le personnel.

24.06 Durée de renouvellement

La présente convention collective entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2017 et le demeurera jusqu'au 30 octobre 2020.

24.07 Début des négociations

Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin ou modifier ladite convention ou négocier une nouvelle convention, et ce, en vertu de l'article 52 du Code du travail.

24.08 Convention intérimaire

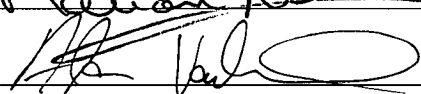
Si un avis est donné conformément au paragraphe 24.07 du présent article, la présente convention est considérée comme convention intérimaire de la date d'expiration de la convention, et ce, jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé.

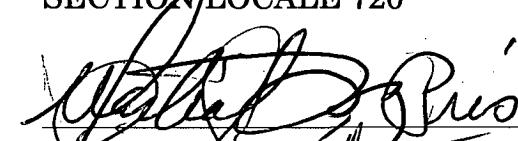
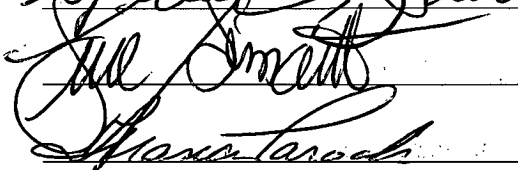
24.09 Les lettres d'entente et annexes à la convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé La Halbrue ce 17^e jour du mois de avril 2018.

AGRIVOIX,
Coopérative agricole

UNIFOR
SECTION LOCALE 720

ANNEXE «A»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Taux d'embauchage

de 0 à 1000 heures : 2,00 \$/heure de moins que le taux de la classification;
de 1001 à 2000 heures : 1,25 \$/heure de moins que le taux de classification;
de 2001 à 3000 heures : 0,75 ¢/heure de moins que le taux de la classification;
3001 heures et plus : taux de la classification.

Cependant, malgré la progression salariale établie ci-dessus, l'Employeur peut embaucher un nouveau salarié à tout niveau à l'intérieur de cette échelle pour tenir compte des qualifications et de l'expérience d'un candidat de l'extérieur.

Taux de salaire

Classification	01/11/2017	01/11/2018	01/11/2019
	0.45 \$	0.40 \$	0.40 \$
Préposé entrepôt	18.99 \$	19.39 \$	19.79 \$
Commis quincaillerie	18.50 \$	18.90 \$	19.30 \$
Caissière	16.29 \$	16.69 \$	17.09 \$
Caissière réceptionniste	17.95 \$	18.35 \$	18.75 \$
Commis sectoriel	18.50 \$	18.90 \$	19.30 \$
Commis comptes payables	18.75 \$	19.15 \$	19.55 \$
Commis comptes recevables	18.75 \$	19.15 \$	19.55 \$
Manœuvre	16.29 \$	16.69 \$	17.09 \$

ANNEXE «B»

LETTRES D'ENTENTES

ENTRE

AGRIVOIX, coopérative agricole

ET

Unifor, Section locale 720

A) FONDS DE SOLIDARITÉ

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salarié-e-s de bénéficier du plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).
2. De plus, l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque salarié-e qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le-la salarié-e pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Un(e) salarié(e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
4. L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement) les sommes déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale de chaque salarié, le montant prélevé pour chacune en vertu de l'article 2.

B) STATUT DE MONSIEUR [REDACTED]

CONSIDÉRANT, le désir des parties de clarifier le statut de monsieur [REDACTED] au sein de l'entreprise, elles conviennent de ce qui suit :

10. Une requête conjointe sera présentée à la Commission des relations du travail demandant à ce que monsieur [REDACTED] soit exclu de l'unité

- d'accréditation en raison du fait qu'il exerce des fonctions de gestion et qu'il agit comme représentant de l'Employeur auprès de ses salariés.
- 20 Le poste que monsieur [REDACTED] détenait au sein de l'unité d'accréditation soit celui de commis senior quincaillerie sera aboli. Malgré toute autre disposition à l'effet contraire dans la convention collective, monsieur [REDACTED] pourra continuer à exercer les mêmes tâches et responsabilités qu'il accomplissait à la signature de la présente entente, et ce, même s'il s'agit de travail qui relève normalement d'un salarié assujetti à la convention.

C) CONGÉ POUR VIOLENCE CONJUGALE

L'Employeur reconnaît que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

C'est pourquoi l'Employeur et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'une femme se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire et ou administrative si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés et le salarié aura droit jusqu'à cinq (5) jours payés.

D) INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES

Les parties reconnaissent que les employées ont parfois besoin de discuter avec une autre femme sur des sujets comme la violence ou les mauvais traitements au foyer ou le harcèlement en milieu de travail. Elles peuvent également avoir besoin d'être informées sur les ressources spécialisées offertes dans leur collectivité, notamment les conseillers ou les refuges pour femmes battues, qui pourront les aider à régler ces problèmes et d'autres situations.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux de travail.

Les intervenantes auprès des femmes sont nommées par le Syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation. Les intervenantes auprès des femmes rencontrent au besoin les membres féminins, discutent de leurs problèmes et les dirigent vers les organismes pertinents lorsque nécessaire.

L'Employeur accepte de fournir une ligne téléphonique confidentielle et une

COPIE DE LA PAGE 1

messagerie vocale maintenues par les intervenantes auprès des femmes et accessibles aux employées qui désirent communiquer avec elles. De plus, l'Employeur donne accès à un bureau privé de façon à ce que les discussions entre une employée et une intervenante demeurent confidentielles.

L'Employeur et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les employées du rôle des intervenantes auprès des femmes, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre l'intervenante. L'Employeur désigne également une personne de soutien parmi son personnel pour épauler le travail des intervenantes auprès des femmes.

L'intervenante auprès des femmes suit une formation de base de quarante (40) heures et, par la suite, un cours de recyclage annuel de trois (3) jours, offerts par le Service de la condition féminine d'Unifor. L'Employeur accepte de libérer l'intervenante pour la formation, le recyclage et au besoin. La formation ainsi que le cours de recyclage annuel de trois (3) jours doivent être donnés à l'extérieur des mois suivants : mai, juin, octobre et novembre.

Pour les formations, l'Employeur maintient le salaire de la salariée et facture la section locale par la suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Malbaie ce 17 jour de août 2018.

AGRIVOIX,
Coopérative agricole

UNIFOR
SECTION LOCALE 720



