



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09908-5

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23337-06
Date	Signature 86-04-30	Réception 86-05-01	Durée	Du 86-04-30	Au 88-03-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Salariés en Produits Agricoles de Plessisville Section Quincaillerie 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Société Coopérative Agricole des Appalaches 156, rue Grenier Laurierville, Qc G0S 1P0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Coopérative Fédérée de Québec 1055, rue du marché Central C.P. 500, Station Youville Montréal, Qc H2P 2W2 Att: M. Gilles Drapeau	Région <u>04-01</u> Activité <u>6327-08</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Voir au verso pour les codes

Remarques

AUTRE ÉTABLISSEMENT VISE: 1850 ave St-Laurent, Plessisville.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Gilles Drapeau

86-05-21

Pour renseignements



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



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

* * * * *

3141 0101

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue en vertu du Code du travail
de la province de Québec

ENTRE:

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DES APPALACHES
ÉTABLISSEMENT PLESSISVILLE
(section quincaillerie)
156, rue Grenier
Laurierville, Québec

Ci-après appelée: "l'Employeur"

ET:

SYNDICAT DES SALARIÉS EN PRODUITS
AGRICLES DE PLESSISVILLE
Plessisville, Québec

Ci-après appelé: "le Syndicat"

De la signature au 1^{er} mars 1988

98
MAY -1 10:06
RECEIVED
MESSAGE

* * * * *

3141 0101

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	JURIDICTION	1
2	RECONNAISSANCE	1
3	BUT	1
4	COOPÉRATION	1
5	SÉCURITÉ SYNDICALE PARFAITE	1
6	RETENUE SYNDICALE	2
7	DROITS DE LA DIRECTION	2
8	AFFICHAGE	2
9	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	2
10	REPRÉSENTATION	3
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	3
12	GRÈVE OU CONTRE GRÈVE	4
13	CONGÉDIEMENT	4
14	HEURES DE TRAVAIL	5
15	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	7
16	SALAIRES	8
17	PRIME DE NUIT	9
18	PAIE	9
19	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	9
20	VACANCES	11
21	ANCIENNETÉ	12
22	PROMOTIONS - TRANSFERTS - MISES À PIED	13
23	CONGÉS SOCIAUX	14
24	ASSURANCE SOCIALE	15
25	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	15
26	TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	16
27	SOUS-CONTRACTEUR	16
28	CONGÉS DE MALADIE	16
29	DURÉE DE LA CONVENTION	18
	ANNEXE "A" - CLASSIFICATION ET SALAIRES	

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective ci-après appelée "la convention", s'applique à "tous les salariés de la quincaillerie au sens du Code du Travail, à l'exception du contre-maître ou responsable et de tous ceux exclus par la Loi."

PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention et le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail du Québec, le 7 février 1986, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

ARTICLE 3 - BUT

- 3.01 Le but visé par la convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer d'une part le meilleur rendement de travail et la protection de la propriété de l'Employeur et d'établir, d'autre part, des conditions de travail justes et équitables pour tous.

ARTICLE 4 - COOPÉRATION

- 4.01 L'Employeur s'engage, d'une part à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat d'autre part, s'engage à favoriser la discipline au travail et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

RÉGIME SYNDICAL

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE PARFAITE

- 5.01 Tous les travailleurs couverts par l'unité de négociation dudit Syndicat ou qui plus tard deviendront membres du Syndicat, devront comme condition du maintien de leur

emploi, demeurer membres cotisants du Syndicat pour la durée de cette convention.

- 5.02 L'Employeur se réserve le droit d'embaucher qui il voudra, mais les nouveaux salariés soumis à cette convention devront devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours qui suivront la date de leur embauchage.
- 5.03 Si un travailleur cesse son adhésion au Syndicat pendant la durée de la présente convention, le secrétaire du Syndicat en donnera avis par écrit à l'Employeur et celui-ci devra, dans les dix (10) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce travailleur.

ARTICLE 6 - RETENUE SYNDICALE

- 6.01 Au reçu d'une autorisation écrite à cet effet, l'Employeur s'engage à prélever chaque semaine sur la paie de chaque salarié, membre du Syndicat, la cotisation pour les montants prescrits par la constitution et les règlements du Syndicat. Le total des sommes ainsi perçues sera remis dans les dix (10) premiers jours de chaque mois au trésorier du Syndicat.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations de façon compatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE

- 8.01 Toute personne désignée par le Syndicat pourra afficher les avis d'assemblée syndicale aux endroits habituels ou sur des tableaux fournis par l'Employeur.

ARTICLE 9 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 9.01 Les officiers ou délégués du Syndicat pourront s'absenter de la quincaillerie pour participer à des activités syndica-

les. Cependant, en autant que possible, un avis de trois (3) jours devra être donné à l'Employeur, de manière à ne pas empêcher le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans les cas d'absence pour les activités syndicales l'Employeur s'engage à payer quatre (4) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble et non pour chacun des délégués. À l'occasion du renouvellement de la convention collective, le délégué du Syndicat, salarié de l'Employeur qui négocie en dehors de l'horaire quotidien (art. 14) sera payé par l'Employeur au taux du temps régulier en tenant compte du maximum de quatre (4) jours par salarié.

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION

- 10.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le reconnaître comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous accompagné de deux (2) officiers du Syndicat, pour le règlement de griefs.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 S'il y a désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, le Syndicat et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante.
- 11.02 Le plaignant, seul ou accompagné d'un représentant attitré du Syndicat, devra soumettre sa plainte oralement à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables des faits qui ont donné naissance au grief. Le supérieur immédiat a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa réponse.
- 11.03 Si le plaignant n'a pas eu de réponse ou si la réponse est insatisfaisante, le plaignant devra soumettre son grief par écrit au gérant dans les cinq (5) jours

ouvrables suivant celle du supérieur immédiat.

- 11.04 Si le plaignant n'a pas eu de réponse du gérant dans les dix (10) jours de travail suivant le dépôt de la plainte ou s'il n'est pas satisfait de la réponse donnée, il pourra alors recourir à l'arbitrage.
- 11.05 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, devra en aviser l'autre partie par écrit dans les trente (30) jours de l'épuisement de la procédure ci-haut prévue. Tout grief soumis à l'arbitrage sera réglé conformément aux dispositions du Code du travail de la province de Québec.
- 11.06 Les honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales, par l'Employeur et le Syndicat.
- 11.07 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'éloigner de la présente procédure.

ARTICLE 12 - GRÈVE OU CONTRE GRÈVE

- 12.01 Le Syndicat s'engage à ne déclarer et à ne sanctionner aucune grève. D'autre part, l'Employeur s'engage à ne point recourir au lock-out ou contre-grève, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 13 - CONGÉDIEMENT

- 13.01 Si un salarié croit avoir été suspendu ou congédié injustement, il pourra recourir à la procédure de règlement de griefs, prévue à l'article 11 de la présente convention. Si on en venait à la conclusion ou si l'arbitre décidait qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans aucune perte de salaire. L'arbitre aura le pouvoir de décider d'une sanction qui lui semble juste et équitable, compte tenu des circonstances.

- 13.02 L'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire, avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins une fois par écrit et avec copie au Syndicat, à l'exception de cas graves pour lesquels l'Employeur devra sévir sur le champ. Dans ces cas, l'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible, par écrit.
- 13.03 a) Un avertissement écrit ou une réprimande datant de plus de six (6) mois passés ne pourra être invoqué pour fins de congédiement ou de suspension advenant une nouvelle infraction.
- b) Une suspension datant de plus de six (6) mois passés ne pourra être invoquée pour fin de congédiement ou suspension advenant une nouvelle infraction et ce, à la condition qu'il n'y ait pas eu de récidive durant cette période.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie (42h30) réparties selon les horaires ci-dessous:

HORAIRE NO. 1

Lundi	8H00 à 17H30	8½ hres
Mardi	8H00 à 17H30	8½ hres
Mercredi	8H00 à 17H30	8½ hres
Jeudi	8H00 à 17H30	8½ hres
Vendredi	8H00 à 17H30	8½ hres
Total:		<u>42½ hres</u>

HORAIRE NO. 2

Lundi	8H00 à 17H30	8½ hres
Mardi	8H00 à 17H30	8½ hres
Mercredi	CONGÉ	
Jeudi	8H00 à 17H30	8½ hres
Jeudi soir	18H30 à 21H00	2½ hres
Vendredi	8H00 à 17H30	8½ hres
Vendredi soir	18H30 à 21H00	2½ hres
Samedi	8H30 à 12H00	3½ hres
Total:		<u>42½ hres</u>

HORAIRE NO 3

Même que horaire no 2, à l'exception du point suivant: lorsque le salarié travaille de 13h00 à 17h00 le samedi, il bénéficie d'une demi-journée de congé durant la semaine. Les salariés travaillent selon cet horaire une fois par quatre semaines. Dans le cas où l'horaire no 3 ne s'appliquerait pas, les salariés travaillent selon l'horaire 1 et 2.

Note 1⁰: Dans le cas où l'employeur désire transférer un salarié d'un horaire à un autre, il l'avise quinze (15) jours à l'avance.

Note 2⁰: La journée de congé de l'horaire no 2 peut être interchangeable entre le lundi, mardi ou mercredi après entente avec le salarié et le contre-maître.

14.02

Tous les salariés visés par la présente convention ont droit à une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi et une heure d'arrêt pour le repas du soir lorsqu'il travaille en temps supplémentaire. Il est convenu que, dans le cas des salariés qui sont à l'extérieur et dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile, les frais de repas seront remboursés sur présentation d'un reçu ou sur approbation au préalable du contre-maître, pour un montant maximum de neuf dollars (9.00\$).

14.03

a) Tous les salariés régis par cette convention doivent bénéficier d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail, prise au milieu de cette demi-journée ($\frac{1}{2}$);

b) l'Employeur devra procurer aux salariés des facilités pour obtenir une collation de qualité convenable, dans un endroit convenable.

- 14.04 Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été avisé qu'aucun travail n'est disponible reçoit une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux horaire de base en autant qu'il demeure à la Coopérative ou s'il est retourné chez lui par l'Employeur. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas de force majeure hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE 15 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Tout travail effectué en plus de la durée maximum du travail journalier, en dehors de l'horaire quotidien ou en plus de la semaine régulière de travail pour chaque catégorie de salariés, tel que prévu à l'article 14 de la présente convention, sera rémunéré à taux et demi du salaire régulier.
- 15.02 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à taux double du salaire régulier.
- 15.03 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, aura droit à une rémunération minimum de deux (2) heures à temps et demi.
- 15.04 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:
- a) Aux salariés ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui exécutent habituellement l'opérations concernée;
 - b) aux salariés immédiatement qualifiés et ayant le plus d'ancienneté;
 - c) si en procédant de la façon ci-haut mentionnée, l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour exécuter le travail requis, il pourra exiger que les salariés ayant moins d'ancienneté et qui sont immédiatement qualifiés exécutent ledit travail.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les taux minima de salaires des salariés assujettis à cette convention ainsi que leur classification, sont ceux contenus à l'annexe "A" de cette convention et qui en fait partie intégrante
- 16.02 En cas de modification dans une tâche actuelle ou en cas de la création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux (2) parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle pourra recourir à l'arbitrage prévu dans la présente convention.
- 16.03
- a) Tout salarié assigné pour plus d'une journée consécutive à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa fonction normale recevra le taux de salaire applicable de la fonction supérieure et ce, pour le temps que dure l'assignation.
 - b) Un salarié qui, à la demande de l'Employeur occupe temporairement une fonction de salaire moindre que son taux régulier conservera son taux de salaire.
 - c) Un salarié qui, à sa demande occupe une fonction de salaire moindre que son taux régulier recevra le taux de salaire applicable à sa nouvelle fonction.
 - d) Un salarié qui, pour plus d'une journée consécutive cumule simultanément deux (2) fonctions recevra le taux de salaire de la fonction la mieux rémunérée et ce, pour la durée du cumul.
 - e) Un salarié qui, dans le cas de mise à pied, supplantera un autre salarié, recevra le taux de salaire du salarié supplanté.

ARTICLE 17 - PRIME DE NUIT

17.01 Tout salarié appelé à travailler sur une équipe régulière de soir et/ou de nuit recevra une prime de \$0.30 l'heure.

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 La paie sera déposée directement à chaque semaine dans le compte d'épargne de chaque salarié, à sa caisse populaire ou institution financière de son choix. Les détails suivants devront être communiqués hebdomadairement par le bordereau de paie à chaque salarié:

1. le nom et prénom du salarié;
2. la date de la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites.

ARTICLE 19 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

19.01 Les jours suivants seront considérés comme des jours de fêtes chômés et payés, quel que soit le jour, pour le salarié qui aura acquis son droit d'ancienneté:

Le premier de l'An;
le lendemain du premier de l'An;
le lundi de Pâques;
la Saint-Jean-Baptiste;
la Confédération;
la fête du travail;
l'action de grâces;
le jour de Noël;
le lendemain du jour de Noël.

19.02 Le salarié ayant acquis de l'ancienneté aura droit annuellement à trois (3) jours de congés chômés et payés et le choix sera fait conjointement entre l'Employeur et le Syndicat en tenant compte des besoins de l'entreprise, mais de façon à satisfaire les salariés. Cependant, tout nouveau sa-

larié aura droit qu'à un (1) jour de congé mobile pendant son premier six (6) mois d'emploi.

- 19.03 a) Pour avoir droit aux jours de congés payés, le salarié devra avoir été au travail le jour cédulé de travail précédant et suivant tels congés, si ses services ont été requis.
- b) Un salarié mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant un congé payé aura droit à une allocation pour ledit congé. S'il y a plusieurs congés payés consécutifs, un salarié mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant les congés, aura droit à l'allocation pour lesdits congés sur la base de un (1) congé par vingt (20) jours ouvrables consécutifs travaillés précédant la mise à pied.
- 19.04 Toutefois, les salariés en permis d'absence, en vacances ou qui fourniront une raison de force majeure à l'Employeur de leur absence, les jours précédant et suivant tels congés payés, pourront bénéficier du congé payé prévu à la convention en telle circonstance.
- 19.05 Les gages payés à l'occasion des jours chômés et payés seront l'équivalent d'une journée normale de travail de tout salarié. Tout travail exécuté durant l'un des jours chômés et payés ci-dessus mentionnés, sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement de la fête (taux double et demi).
- 19.06 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'Employeur accordera ce jour de fête le premier jour ouvrable précédant ou le premier jour ouvrable suivant la fête ou l'accordera, après entente avec le salarié concerné sous forme de congé mobile.

ARTICLE 20 - VACANCES

- 20.01 Tous les salariés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable, ci-après décrits, selon les états de service au 30 avril de l'année en cours.
- Un (1) an à quatre (4) ans:
deux (2) semaines - quatre pour cent et quart (4 1/4%);
- quatre (4) à dix (10) ans:
trois (3) semaines - sept (7%) pour cent
- dix (10) à quinze (15) ans:
trois (3) semaines - huit (8%) pour cent
- quinze (15) à vingt-cinq (25) ans:
quatre (4) semaines - neuf (9%) pour cent
- vingt-cinq (25) ans et plus:
cinq (5) semaines - onze (11%) pour cent
- 20.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu, ont droit à un (1) jour de vacance par mois de travail, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, à raison de quatre pour cent (4%) du total des gains.
- 20.03 Le paiement des vacances sera basé sur le total des gains pendant la période de référence. soit du 1er janvier au 31 décembre précédant les vacances.
- 20.04 Les vacances mentionnées au présent article seront accordées entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année. Pour les salariés qui ont droit à deux (2) semaines et plus de vacances, les deux (2) premières semaines seront prises consécutivement. Le choix pour la troisième, quatrième et cinquième semaine sera fait conjointement entre l'Employeur et le salarié et pourra être prise en dehors de la période mentionnée précédemment.
- 20.05 Dans tous les cas, le choix s'effectuera en donnant la priorité au salarié ayant le plus d'ancienneté.

- 20.06 Les salariés en vacances durant une semaine où il y a un congé payé désigné à l'article 19, recevront en plus de leur paie de vacances régulière, le montant alloué pour un tel congé.

ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ

- 21.01 Quarante-cinq (45) jours de travail seront requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, à l'exception des étudiants. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi.

Nonobstant les dispositions contenues au paragraphe précédent, tout salarié saisonnier qui aura travaillé un minimum de trois (3) mois durant une année, obtiendra son droit d'ancienneté trente (30) jours après son réembauchage à la deuxième saison. Ce droit comptera à partir du 1er jour de son réembauchage.

Le salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) abandon volontaire du travail.
 - b) renvoi pour cause juste.
 - c) absence du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ni excuse raisonnable;
 - d) s'il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un rappel par l'Employeur à la suite d'une mise à pied, par lettre recommandée, à moins d'une raison valable;
 - e) mise à pied pour une période de plus de quinze (15) mois.
- 21.02
- a) Dans le cas de maladie ou accident, le salarié accumule son ancienneté les douze (12) premiers mois puis la maintient à son retour;
 - b) dans les cas de mise à pied, vacances ou congé autorisé, l'ancienneté se

conserve et s'accumule. De plus, le salarié doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retournera au travail.

- 21.03 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète des salariés régis par la présente, en y spécifiant les années de service de chacun et leur titre d'emploi.
- 21.04 Dans le cas où un employé est transféré d'un établissement à un autre par l'employeur, il conserve son ancienneté générale pour fins de calcul des vacances. Pour les autres fins, son ancienneté est calculée à la date d'entrée dans le nouvel établissement.

ARTICLE 22 - PROMOTIONS - TRANSFERTS - MISES À PIED

- 22.01 Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de la main-d'oeuvre.
- 22.02 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié qui est ou qui sera capable d'accomplir les exigences normales d'une tâche après une période d'entraînement de quinze (15) jours de travail.
- 22.03 L'ancienneté prévaudra dans les cas de mise à pied, réembauchage, transfert, promotion et considération sera faite pour le salarié qualifié pour accomplir le travail et ce, conformément aux paragraphes précédents.
- 22.04 Affichage
- Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci pendant trois (3) jours de travail consécutifs, sur le tableau d'affichage. Les informations suivantes devront apparaître sur la formule d'emploi vacant:

- taux de la tâche;
- qualification de base:
- période d'entraînement.

22.05 Pour être considéré, chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par l'Employeur.

22.06 Lorsqu'il y a mise à pied pour manque de travail, l'Employeur fait la mise à pied le vendredi soir. S'il y a mise à pied durant la semaine de travail, l'Employeur complète le salaire du salarié mis à pied, comme s'il avait travaillé sa semaine normale de travail. Le présent alinéa ne s'applique pas dans les cas suivants:

- a) Si le salarié n'a pas complété sa période de probation;
- b) si l'Employeur rappelle un salarié pour travailler moins de cinq (5) jours dans une semaine. Dans ce dernier cas, le salarié qui est rappelé peut refuser de revenir au travail. Si tous les salariés qualifiés mis à pied refusent, l'Employeur pourra embaucher une autre personne;
- c) Dans les cas fortuits.

ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX

23.01 Tout salarié régi par les présentes aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) En cas du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
- b) en cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère de la belle-soeur, gendre et bru: trois (3) jours consécutifs entre le décès et le jour des funérailles

- c) en cas du décès d'un petit-enfant: un (1) jour, soit la journée des funérailles.
- d) À l'occasion de la naissance de son enfant, un jour pris dans les dix (10) jours suivant l'évènement.

Seuls les jours ouvrables pour les congés énumérés à a) b) et c) et d) ci-dessus sont payables

ARTICLE 24 - ASSURANCE SOCIALE

- 24.01 L'Employeur maintiendra en vigueur un plan d'assurance-vie, sécurité et indemnité salariale au bénéfice des salariés permanents. Un salarié permanent sera éligible audit plan d'assurance après avoir acquis son droit d'ancienneté
- 24.02 L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) de la prime du plan d'assurance-santé et l'autre cinquante pour cent (50%) doit être payé par le salarié et devra être déduit sur la paie hebdomadaire
- 24.03 Advenant un changement du plan d'assurance, le choix devra être fait par les deux (2) parties.

ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 25.01 Les conditions générales de travail établies au bénéfice des salariés, non prévues par la présente convention ne subiront aucun changement au cours de sa durée à moins d'entente contraire entre les parties.
- 25.02 Les parties conviennent que toutes modifications avantageuses pour les salariés à tout décret ministériel publié en vertu de la Loi de la Convention collective de la province de Québec (S R Q 1941 chap 163) seront considérées comme apparaissant à la présente convention et seront sujettes à la procédure de règlement des griefs.

- 25.03 Lorsqu'un salarié se blesse en devoir, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident.
- 25.04 L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'une durée définie à un salarié qui en fait la demande pourvu que l'Employeur juge que les raisons sont valables et que les opérations le permettent.
- 25.05 La pratique actuelle concernant les uniformes demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 25.06 L'Employeur fournit aux salariés qui doivent travailler à l'extérieur, un costume imperméable pour les protéger contre la pluie.

ARTICLE 26 - TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 26.01 Les salariés exclus de l'unité de négociation pourront effectuer tout travail qui relève de la compétence des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Dans aucun cas, le travail accompli par des salariés hors de l'unité de négociation n'aura pour effet de causer la mise à pied des salariés faisant partie de l'unité de négociation ni de les priver d'effectuer du temps supplémentaire.

ARTICLE 27 - SOUS-CONTRACTEUR

- 27.01 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas de mise à pied ou le congédiement de salariés à l'emploi de la société au moment de la ratification de la convention collective.

ARTICLE 28 - CONGÉS DE MALADIE

- 28.01 Chaque salarié ayant plus de deux (2) mois de service complétés, a droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé maladie par mois avec un maximum de six (6) jours par année.

- 28.02 Au 1er janvier de chaque année, chaque salarié ayant une (1) année et plus de service se verra créditer six (6) jours de congés maladie pouvant être utilisés en cas de maladie pendant l'année en cours. Ces jours de congés maladie ne sont pas cumulatifs.
- 28.03 Cependant, si ces jours de congés maladie ne sont pas utilisés, l'Employeur paiera cesdits jours ou la différence à la fin de chaque année de la présente convention, c'est-à-dire avec la dernière paie du mois de décembre de chaque année.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 1^{er} mars 1988.

La présente convention demeurera en vigueur pendant les négociations pour son renouvellement et ce, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Plessisville,
ce 30^e jour du mois d'avril 1986.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DES APPALACHES
ÉTABLISSEMENT PLESSISVILLE

SYNDICAT DES SALARIÉS EN
PRODUITS AGRICOLES DE
PLESSISVILLE

Ernest Desrosiers.

[Signature]

Jean Pierre Dault

André Lotté

[Signature]

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION ET SALAIRES

<u>Classe I - Commis 1</u>	<u>Signature</u>	<u>01-01-87</u>
- 0-3 mois	8.00	8.10
- 3-6 mois	8.50	8.60
- 6-12 mois	8.80	8.90
- 12 mois et plus	9.10	9.20

<u>Classe II - Commis 2</u>		
- 0-3 mois	7.20	7.30
- 3-6 mois	7.70	7.80
- 6-12 mois	8.00	8.10
- 12 mois et plus	8.34	8.44

À compter de la signature de la convention collective, les salariés bénéficient d'un boni sur les ventes bruts de la quincaillerie de Plessisville réparti comme suit entre chaque salarié au prorata des heures travaillées.

- quatre dixième de un pour cent des ventes bruts totales (0.4%).

Le paiement sera effectué dans les trente (30) jours des périodes suivantes:

- 1^{iere} Mai, Juin, Juillet.
- 2^{ieme} Août, Septembre, Octobre.
- 3^{ieme} Novembre, Décembre, Janvier.
- 4^{ieme} Février, Mars, Avril.

Une absence en vertu de la convention collective n'affecte pas le calcul du paiement à l'exception des mises à pied et de congés sans soldes.