

No.

NOM

1056-01

Société Coopérative Agricole
de Shuswap

'82 NOV -9 11 12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE AGRICOLE DE SHERBROOKE
700, ouest rue King
Sherbrooke, Québec

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE MAGASINS
DE GROS DES CANTONS DE L'EST
126, rue Brooks
Sherbrooke, Québec

affiliée à la Centrale des Syndicats Démocratiques

1982 - 1984

* * * * *



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS GÉNÉRAUX DE LA CONVENTION	1
2	DÉFINITION	1
3	DROITS ET RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
4	DROITS ACQUIS	2
5	SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE	2
6	AFFICHAGE D'AVIS	3
7	VALIDITÉ DES CLAUSES	3
8	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	3
9	REPRÉSENTATION	4
10	PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES	4
11	POUVOIRS DE L'ARBITRE	5
12	DISCIPLINE	6
13	ANCIENNETÉ	7
14	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	9
15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10
16	PÉRIODE DE REPOS	11
17	SALAIRES	11
18	PÉRIODE DE PAIE ET DÉTAILS	12
19	CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS	12
20	VACANCES PAYÉES	13
21	CONGÉS SOCIAUX	15
22	ASSURANCE-GROUPE	15
23	ACCIDENT ET MALADIE	15
24	CAMIONNEURS	16
25	FARDEAU DE TRAVAIL	16
26	MÉCANICIENS	16
27	PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	17
28	DURÉE DE LA CONVENTION	17
	ANNEXE "A"	

ARTICLE 1 - BUTS GÉNÉRAUX DE LA CONVENTION

- 1.01 C'est l'intention et le but des parties aux présentes que cette convention favorise les efforts réciproques dans la poursuite des relations harmonieuses et l'exploitation efficace des établissements afin que l'intérêt des parties à cette convention et celui du public en général soit avantagé et bien protégé.

ARTICLE 2 - DÉFINITION

- 2.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants désignent:
- a) "La Coopérative ou Société": la Société Coopérative Agricole de Sherbrooke.
 - b) "Syndicat ou Association": Association des Employés de Magasins de Gros des Cantons de l'Est.
 - c) "L'Employeur": La Société Coopérative Agricole de Sherbrooke.
 - d) "Salarié": Tout salarié assujetti à la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît à l'Association le droit de négocier avec lui une convention collective de travail pour les salariés de l'Employeur, pour lesquels elle a obtenu la certification de la Commission des relations ouvrières de la province de Québec et que l'Association possède tous les droits inhérents à la certification.
- 3.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, du Syndicat ou des salariés, en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

- 3.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail inférieures de celles prévues dans la présente convention entre un salarié et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat. À défaut par les officiers dûment mandatés par le Syndicat de donner une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours de calendrier de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

ARTICLE 4 - DROITS ACQUIS

- 4.01 Les privilèges reliés aux conditions de travail actuellement en vigueur et non mentionnés dans cette convention seront maintenus, sauf avec le consentement du Syndicat.

Toutefois, pour fin d'interprétation, la convention actuelle fait force de loi.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE

- 5.01 Tout salarié actuel, membre du Syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié, visé par les présentes, embauché après la date de la signature des présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauchage et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention. L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du Syndicat, la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.
- 5.03 Tout salarié doit consentir comme condition du maintien de son emploi, à la retenue par l'Employeur, sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

- 5.04 L'Employeur retiendra hebdomadairement lesdits paiements sur les salaires des salariés et les remettra au trésorier de la dite association une fois par mois. Cette remise sera faite dans les dix (10) premiers jours du mois et sera accompagnée d'une liste indiquant les noms des salariés qui ont versé des contributions avec les montants respectifs.
- 5.05 Lorsqu'un salarié est absent pour une semaine ou plus, il n'y aura pas de retenue de cotisation syndicale.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Le Syndicat pourra afficher sur des tableaux désignés par l'Employeur des avis concernant ses activités. Ces avis devront avoir été approuvés par le directeur général et en son absence par son représentant avant l'affichage.

ARTICLE 7 - VALIDITÉ DES CLAUSES

- 7.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de la convention ne seront d'aucune manière affectées par cette nullité.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Les officiers ou membres du Syndicat pourront s'absenter de leur travail pour participer à des activités syndicales; cependant, l'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire régulier jusqu'à concurrence du nombre total de six (6) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis accordés aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que négociations, griefs, conciliations, arbitrages, congrès, cours éducatifs. Il est entendu entre les parties que ces congés, s'ils n'ont pas été pris, sont cumulatifs d'une année à l'autre.

- 8.02 Le Syndicat doit informer l'Employeur du nom des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance à moins que cela ne soit pas possible.

ARTICLE 9 - REPRÉSENTATION

- 9.01 Le Syndicat peut désigner un maximum de trois (3) délégués pour le représenter auprès de l'Employeur pour tout ce qui regarde l'intérêt des salariés.
- 9.02 Dans le cas d'un grief ou d'une plainte pouvant donner naissance à un grief, un délégué pourra faire enquête durant les heures de travail et ce, sans perte de salaire. Il devra toutefois avoir au préalable obtenu la permission de son contremaître.
- 9.03 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE POUR LE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

- 10.01 Tout grief ou mécontentement entre un ou des salariés et l'Employeur résultant de l'application et/ou de l'interprétation de la présente convention collective de travail sera soumis à la procédure ci-après définie.
- 10.02 Le salarié pourra, seul ou accompagné d'un officier du Syndicat, soumettre son grief à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de travail suivant les faits ou la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief ou à la mécontentement.
- 10.03 Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans les cinq (5) jours de travail suivants ou si le salarié ou les salariés n'est ou ne sont pas satisfait(s) de la réponse du supérieur immédiat, le grief sera alors soumis par écrit au di-

recteur général de la société dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le ou les salariés concerné(s) pourra ou pourront être accompagné(s) du représentant syndical.

- 10.04 Si la décision écrite du directeur général n'est pas rendue dans les cinq (5) jours de travail suivants ou si le salarié ou les salariés concerné(s) n'accepte(nt) pas cette réponse, le grief pourra alors être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants selon les modalités du Code du travail de la province de Québec.
- 10.05 Dans le cas d'un grief du Syndicat, d'un grief de groupe ainsi que pour les cas de suspension et de congédiement, le grief débutera au stage du directeur général.
- 10.06 Les délais prévus au présent article pourront être prolongés après entente entre les parties.
- 10.07 Le Syndicat et l'Employeur pourront soumettre tout grief conformément à la procédure de grief prévue au présent article.
- 10.08 Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 11 - POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 11.01 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention.
- 11.02 Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.
- 11.03 a) Dans les cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre peut ordonner la réinstallation du salarié concerné ou rendre toute autre décision jugée équitable, compte tenu de la preuve établie par les deux parties

et les circonstances y compris, déterminer s'il y a lieu le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels le salarié concerné pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.

- b) Par contre, dans le cas des autres griefs, l'arbitre peut déterminer, s'il y a lieu le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels le salarié concerné pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle et ce, compte tenu de la preuve établie par les deux parties et des circonstances.

ARTICLE 12 - DISCIPLINE

- 12.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 12.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer les mesures disciplinaires suivantes: suspension ou congédiement avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit et avec copie au Syndicat.
- 12.03 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir à ce dernier, par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de la réception de la demande, les raisons de tout congédiement, de toute suspension ou de toute rétrogradation ou mise à pied.
- 12.04 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis

écrits datant de plus de neuf (9) mois.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01

L'ancienneté de chaque salarié, à l'exception des monteurs et mécaniciens, sera établie après trente (30) jours de travail au service de l'Employeur. Après ces trente (30) jours de travail, l'ancienneté comptera à partir de la date d'embauchage.

L'ancienneté de chaque salarié monteur et mécanicien sera établie après trois (3) mois au service de l'Employeur. Après ces trois (3) mois au service de l'Employeur, l'ancienneté comptera à partir de la date d'embauchage. Toutefois, cette période de trois (3) mois pourra être extensionnée à six (6) mois après entente avec le Syndicat.

13.02

Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les seuls cas suivants:

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation et sans raison valable;
- d) en cas de mise à pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
- e) en cas de mise à pied, si le salarié ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception sous pli recommandé de tel avis, ou à moins qu'il ne puisse fournir une raison jugée valable par l'Employeur;
- f) absence pour maladie ou accident non-occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; en cas
- g) d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pendant les trente-six (36) mois qui suivent son

départ mais cesse de l'accroître après cette période.

13.03 Dans les cas de maladie, accident, vacance ou congé autorisé, l'ancienneté se conserve et s'accumule suivant les dispositions de la convention. De plus le salarié doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail moyennant que sa condition physique lui permette de remplir sa tâche d'une façon normale.

13.04 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention et par la suite à chaque anniversaire de la convention, l'Employeur fournira au Syndicat la liste complète de ses salariés avec les informations suivantes: ancienneté, fonction et salaire.

13.05 Promotions - transferts - mises à pied - réembauchages

Sujet aux dispositions suivantes, 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.

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 raisonnable.

Dans les cas de transfert, déplacement, mise à pied, réembauchage et promotion, le facteur déterminant sera l'ancienneté à la condition que le salarié soit qualifié.

Avis de mise à pied

Un salarié permanent mis à pied a droit de recevoir un préavis de deux (2) jours ouvrables de l'Employeur; si le salarié mis à pied est rappelé au travail, il devra compléter une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs pour bénéficier d'un nouveau préavis de deux (2) jours ouvra-

bles avant une nouvelle mise à pied.

Fermeture de département(s) ou d'entreprise

Si l'Employeur décide de fermer un département ou l'entreprise, en totalité ou en partie, il doit donner aux salariés touchés par cette décision, un avis minimum d'un (1) mois, à défaut de quoi il doit payer la perte de salaire subie par ces salariés.

13.06

Affichage

Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste, l'Employeur affichera celui-ci pendant une période de cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage. Les informations suivantes devront apparaître sur la formule d'emploi vacant: taux de la tâche, qualifications de base.

13.07

Chaque candidat désireux d'obtenir le poste devra signer sur la formule d'emploi vacant.

13.08

L'Employeur établira son choix selon les dispositions de l'article 13.05.

13.09

Ne seront pas affichés, les emplois vacants temporairement pour cause de vacances, absences pour maladie et accident.

13.10

Lors de la création de nouvelles tâches ou de la modification par l'Employeur d'une tâche actuelle, l'Employeur établira le taux de salaire et en avisera le Syndicat. Advenant un désaccord de la partie syndicale, le tout pourra faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01

La semaine de travail sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

- de 8h00 a.m. à midi et de 1h00 p.m. à 5h00 p.m.

EXCEPTION

Pour les succursales du 700 ouest, rue King, de Magog et du garage rue Galt est, il y aura un salarié dans chaque succursale qui travaillera entre 8h30 a.m. et midi et de 1h00 p.m. à 5h30 p.m. Autant que possible cet employé sera choisi dans l'ordre inverse de leur ancienneté.

- 14.02 Advenant le cas où une équipe de nuit serait nécessaire, les deux parties doivent se rencontrer pour négocier la cédule des heures de travail ainsi que le taux pour la prime de nuit. S'il n'y a pas d'entente le tout peut être soumis à la procédure de grief.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien et hebdomadaire prévu à l'article 14 sera rémunéré au taux de temps et demi (150%).
- 15.02 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire régulier (200%) et celui effectué à l'occasion de jours de fêtes sera rémunéré au taux de temps double en plus du paiement de la fête.
- 15.03 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières aura droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à temps et demi.
- 15.04 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer ce travail, il désignera les employés qualifiés qui devront effectuer ces heures supplémentaires, en commençant par les salariés qui ont le moins d'ancienneté dans cette fonction.

- 15.05 Un salarié ayant commencé un travail qui doit être terminé avant de partir, devra lui-même terminer ce travail.

ARTICLE 16 - PÉRIODE DE REPOS

- 16.01 Tous les salariés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes à 10h00 l'avant-midi et d'une autre période de dix (10) minutes à 3h00 de l'après-midi. Une période de cinq (5) minutes le midi et une autre de cinq (5) minutes le soir seront allouées aux salariés avant de poinçonner, afin de leur permettre de nettoyer leurs vêtements.

ARTICLE 17 - SALAIRES

- 17.01 Les classifications et les taux de salaire des salariés apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 17.02 Tout salarié qui se présente au travail un jour où il est normalement requis de travailler sans avoir reçu un avis contraire de l'Employeur recevra une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier sauf en cas de force majeure.
- 17.03 Tout salarié affecté temporairement à une occupation autre que son occupation habituelle doit recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé ou garder son taux habituel mais il doit toujours recevoir le taux le plus élevé des deux (2) fonctions à la condition qu'il accomplisse cette fonction durant une période consécutive de quatre (4) heures et plus et/ou quatre (4) heures et plus dans toute période d'une journée de travail; dans ce cas son taux supérieur sera payé pour toutes les heures effectuées à ce taux le plus élevé.
- 17.04 Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniers supérieurs à ceux déterminés par la présente convention continueront à bénéficier des mêmes salaires et

avantages en plus des augmentations prévues à la présente convention.

ARTICLE 18 - PÉRIODE DE PAIE ET DÉTAILS

18.01 Les salariés seront payés le jeudi avant-midi de chaque semaine et sur le talon du chèque apparaîtront les détails suivants:

- nom et prénom du salarié;
- taux horaire;
- heures régulières;
- heures supplémentaires;
- total du salaire gagné à temps simple;
- total du salaire gagné à temps supplémentaire;
- grand total du salaire brut;
- déductions;
- grand total du salaire net.

ARTICLE 19 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

19.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation sera rémunéré pour les jours suivants de fêtes chômées et payées quel que soit le jour:

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

19.02 Si un des jours de congés mentionnés ci-haut tombe un jour non-ouvrable et dans le cas également où un de ces jours coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé payé à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

- 19.03 Ces jours de fêtes chômés seront ainsi payés en autant que le salarié n'aura pas été absent de son travail le jour déclaré ouvrable avant comme après la fête chômée à l'exception des cas suivants:
- a) Lorsqu'un salarié est absent en vertu des dispositions de la convention;
 - b) devoir civique à la Cour à titre de témoin ou juré;
 - c) pour toute raison jugée acceptable par l'Employeur.
- 19.04 Le montant remis aux salariés à l'occasion d'un jour de fête mentionné ci-dessus sera l'équivalent d'une journée normale de travail à taux régulier.

ARTICLE 20 - VACANCES PAYÉES

- 20.01 Tous les salariés ont droit à des vacances payées et d'une durée variable selon les états de service ci-après décrits:
- a) Moins d'un (1) an: un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à 4% du salaire total gagné. Cependant, un salarié qui a droit à moins que cinq (5) ou dix (10) jours ouvrables de vacances peut compléter sa période de cinq (5) ou dix (10) jours ouvrables, à ses frais.
 - b) D'un (1) an à quatre (4) ans: deux (2) semaines à 4% du salaire total gagné.
 - c) De quatre (4) ans à cinq (5) ans: deux (2) semaines à 5% du salaire total gagné.
 - d) De cinq (5) ans à dix (10) ans: trois (3) semaines à 6% du salaire total gagné.

- ARTICLE 21
- e) De dix (10) ans à quinze (15) ans: trois (3) semaines à 7% du salaire total gagné.
 - f) Quinze (15) ans et plus: quatre (4) semaines à 8% du salaire total gagné.
- 20.02 Le temps alloué en vacances sera basé sur le service accumulé chez l'Employeur au 1er mai de l'année en cours.
- 20.03 L'allocation des vacances sera basée sur le salaire total gagné au service de l'Employeur au cours de l'année de calendrier précédant ce 1er mai.
- 20.04 Le choix des dates de vacances se fera en donnant la priorité aux salariés ayant le plus d'ancienneté.
- 20.05 Tous les efforts seront exercés afin que les salariés puissent prendre leurs vacances entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année.
- 20.06 Chaque salarié peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives pendant la période s'échelonnant entre le 1er juin et le 30 septembre. Cependant, si un salarié ne se prévaut pas de cette possibilité, un autre salarié pourra demander à prendre sa troisième ou sa quatrième semaine de vacances s'il y a lieu.
- ARTICLE 22
- 22.01
- Quant à la période de prise de la troisième ou de la quatrième semaine de vacances, il est loisible au salarié de la prendre à un moment convenu entre lui et l'Employeur.
- ARTICLE 23
- 23.01
- 20.07 Lorsqu'un salarié quittera son emploi, il aura droit à une indemnité représentant la rémunération payable lors de la prise de congé auquel il a un droit acquis, s'il n'a pas pris tel congé.
- 20.08 Le salarié recevra son allocation de vacances au moment de son départ pour ses vacances annuelles sur un chèque à part.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

Tout salarié a droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- 21.01 En cas du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables débutant la journée du décès.
- 21.02 En cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, beau-père, belle-mère: un maximum de trois (3) jours ouvrables se terminant avec la journée des funérailles.
- 21.03 En cas du décès du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour ouvrable soit le jour des funérailles.
- 21.04 À l'occasion de la naissance d'un enfant: un (1) jour si le jour de la naissance est un jour ouvrable.
- 21.05 À l'occasion du mariage de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur: la journée du mariage s'il s'agit d'un jour ouvrable.

ARTICLE 22 - ASSURANCE-GROUPE

- 22.01 L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50%) de la prime du plan d'assurance-groupe accepté par les salariés et en vigueur actuellement.

ARTICLE 23 - ACCIDENT ET MALADIE

- 23.01 Les salariés couverts par la présente convention auront droit à des congés en cas d'accident et de maladie selon la formule suivante:
- a) Lorsque les salariés ont terminé leur période de probation, ils auront droit à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) par mois de service de congé de maladie.
- b) Après un (1) an, les salariés ont droit à six (6) jours de congé de maladie payés par année.

- c) Tout salarié régi par les présentes qui subit un accident, un accident de travail ou est absent pour cause de maladie, pourra sur demande à l'Employeur exiger les bénéfices précités accumulés à son crédit pour assurer son plein salaire.
- d) Ces congés de maladie ne sont pas cumulatifs d'une année à l'autre: cependant, l'Employeur remettra aux salariés sur un chèque à part du salaire régulier, les jours qui sont au crédit de chaque salarié et ce, à l'occasion de la paie remise aux salariés avant la fête de Noël.

ARTICLE 24 - CAMIONNEURS

- 24.01 Un crédit annuel de \$25.00 sera porté au compte du camionneur. Tout déficit dans ses comptes sera débité au complet contre ce crédit. Dans le cas d'un surplus il sera crédité. Le solde créditeur disponible à la fin de chaque année sera versé au camionneur.
- 24.02 Il est entendu que tout camionneur et aide-camionneur sera rémunéré pour les repas, couchers et autres dépenses faites sur la route.

ARTICLE 25 - FARDEAU DE TRAVAIL

- 25.01 L'Employeur s'engage à respecter les normes habituelles reconnues par le génie industriel.
- 25.02 En cas de désaccord, le Syndicat pourra faire évaluer la charge de travail par un technicien choisi et payé par le Syndicat; L'Employeur s'engage à lui donner l'opportunité de faire enquête à l'entreprise.

ARTICLE 26 - MÉCANICIENS

- 26.01 L'Employeur continuera à payer la prime d'assurance pour couvrir le feu, le vol ainsi que le vandalisme pour les coffres et les outils fournis par les mécaniciens

et les monteurs.

ARTICLE 27 - PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

27.01 Il est défendu à toute personne exclue de l'unité de négociation d'effectuer du travail relevant des salariés couverts par la convention à l'exception des seuls cas suivants:

- a) Pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation;
- b) dans les cas d'urgence;
- c) lorsqu'un salarié est en retard;
- d) voir lettre d'entente.

27.02 Lorsque le poste occupé par Madame Trudeau à la succursale de Windsor se libérera, l'Employeur s'engage à afficher un poste d'expéditeur.

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et restera en vigueur jusqu'au 31 octobre 1984.

Cependant, les parties conviennent que la convention restera en vigueur durant les négociations et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

28.02 Si les négociations pour le renouvellement de la présente convention se prolongent après la date d'expiration, il est entendu que la nouvelle convention sera rétroactive à cette date.

28.03

Pour fin de renouvellement de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut donner un avis conformément aux délais prévus par le Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à SHERBROOKE, ce
26^e jour du mois d'octobre 1982.

SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
AGRICOLE DE SHERBROOKE

Amien Leduc
Leonard Leduc
André Leduc
Christiane Leduc

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DE MAGASINS DE GROS DES
CANTONS DE L'EST

Jacques Leduc
Gaston Poullet
Fran-J. Lefontaine

ANNEXE "A"

TAUX MINIMA DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>01-11-82</u>	<u>01-11-83</u>
Embauchage	\$6.75	\$7.16
Après trois (3) mois		
de service	Taux de la classification	
Journalier	\$7.90	\$8.31
Expéditeur	\$7.95	\$8.36
Opérateurs: Malaxeur		
Mélange		
Rouleuse		
Carrés		
Cubeuse		
Ensachage:	\$7.97	\$8.38
Camionneur	\$8.00	\$8.41
Monteur	\$8.14	\$8.55
Entretien et réparation	\$8.20	\$8.61
Mécanicien - 1ère année	\$8.25	\$8.66
" - 2ème année	\$8.46	\$8.87
" - 3ème année	\$8.98	\$9.39