

NOM

NO

08017-6

C.A.E. 6328 NO.CONV. 80176
AFFIL. 6 NB.EMPL. 19
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 98200 20
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21298132
DATE ENR.850819



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

08017-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-132
Date	Signature 85-04-11	Reception 85-04-29	Durée	Du 85-04-11	Au 87-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 19

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES EMPLOYES/ES DE COMMERCE DE CHIBOUGAMAU CHAPAIS (C.S.N.) 8, 5 ^{ème} Rue C.P. 278 Chapais (Québec) G0W 1H0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant PROVIGO (DISTRIBUTION) INC. DIVISION CHICOUTIMI SECTEUR DETAIL 1870, boul. Saint Paul Chicoutimi (Québec) G7H 5J1 Att.: M. André Poitras
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>02-01</u> Activité <u>6328-08</u> Affiliation <u>06 C.S.N.</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: PROVIGO 435
134, 4^{ème} Avenue
Chibougamau

Q 21385-16

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 85-04-30

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

SYNDICAT DES EMPLOYES/ES DE COMMERCE DE CHIBOUGAMAU-CHAPAIS (CSN)

ET:

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION CHICOUTIMI, SECTEUR DÉTAIL
POUR ET AU NOM DE SON ÉTABLISSEMENT NO 435

Ci-après appelé:

'L'EMPLOYEUR'

85
AVR 29 13:37

E.C.G.T.
QUEBEC

TABLE DES MATIÈRES

		<u>PAGE</u>
ARTICLE I	RECONNAISSANCE - JURIDICTION ET DÉFINITION...	3
ARTICLE II	BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE III	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	5
ARTICLE IV	AFFICHAGE D'AVIS.....	6
ARTICLE V	GRÈVE OU LOCK OUT.....	6
ARTICLE VI	COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	6
ARTICLE VII	DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE VIII	ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE IX	MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	8
ARTICLE X	TEMPS ET SURTEMPS.....	10
ARTICLE XI	CONTRAT A FORFAIT.....	13
ARTICLE XII	FÊTES CHÔMÉES.....	13
ARTICLE XIII	ASSURANCE GROUPE.....	14
ARTICLE XIV	CONGÉS MALADIE.....	15
ARTICLE XV	CONGÉS SOCIAUX.....	16
ARTICLE XVI	UNIFORME.....	17
ARTICLE XVII	RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
ARTICLE XVIII	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	18
ARTICLE XIX	VACANCES.....	19
ARTICLE XX	PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS.....	20
ARTICLE XXI	ARBITRAGE.....	22
ARTICLE XXII	SALAIRES.....	22
ARTICLE XXIII	PAIE HEBDOMADAIRE.....	23
ARTICLE XXIV	SEMAINE DE TRAVAIL ASSURÉE.....	24
ARTICLE XXV	RATTRAPAGE SCOLAIRE.....	24
ARTICLE XXVI	PRATIQUE DÉFENDUE.....	24
ARTICLE XXVII	CONGÉ MATERNITÉ.....	25
ARTICLE XXVIII	SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.....	25
ARTICLE XXIX	DISPOSITIONS DIVERSES.....	26
ARTICLE XXX	CHANGEMENT OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDÉS ET LIEUX DE TRAVAIL.....	27
ARTICLE XXXI	DURÉE DE LA CONVENTION.....	27
ANNEXE 'A'	DÉFINITIONS DES CLASSIFICATIONS.....	28.1
ANNEXE 'B'	SALARIÉS A TEMPS PARTIEL.....	33
ANNEXE 'C'	ÉCHELLE DE SALAIRES - TEMPS PLEIN - 435 JUSQU'AU, AU 31-01-86.....	
ANNEXE 'C-1'	ÉCHELLE DE SALAIRES - TEMPS PARTIEL - 435 JUSQU'AU 31-01-86.....	
ANNEXE 'D'	ÉCHELLE DE SALAIRES - TEMPS PLEIN - 435 EN VIGUEUR DU 01-12-85 au 31-01-87.....	
ANNEXE 'D-1'	ÉCHELLE DE SALAIRES - TEMPS PARTIEL - 435 EN VIGUEUR DU 01-12-85 AU 31-01-87	
ANNEXE 'E'	ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS EMBAUCHES APRÈS LA DATE DE RATIFICATION - 435 JUSQU'AU 30-11-85.....	
ANNEXE 'E-1'	ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS EMBAUCHES APRÈS LA DATE DE RATIFICATION - 435 DU 01-12-85 au 31-01-87.....	
ANNEXE 'F'	MONTANT FORFAITAIRE..... LETTRE D'ENTENTE EMBALLEURS (SERVICES)..... LETTRE D'ENTENTE FERMETURE D'ETABLISSEMENT....	

ARTICLE I - RECONNAISSANCE - JURIDICTION ET DÉFINITION

1,01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme détenteur du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, pour fins de négociations collectives et comme représentant exclusif de tous les salariés couverts par le certificat ci-après énuméré:

<u>NO DE DOSSIER</u>	<u>NOM EMPLOYEUR</u>	<u>DATE D'AC-CRÉDITATION</u>	<u>ÉTABLISSEMENT VISE</u>
Q-21298-132	Provigo (Distribution) Inc. Division Chicoutimi Secteur détail	07-02-83	Provigo 435 134 - 4ième Avenue Chibougamau (Québec) G8P 2W8

1,02 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail habituellement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, à l'exception des gérants de départements et des gérants de magasin.

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que:

- a) les vendeurs et les fournisseurs ne remplissent pas les tablettes à l'exception des produits non-alimentaires;
- b) dans le cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne pourront remplir ou vider les étalages;
- c) lors de rénovation de magasin, il n'y aura aucune restriction quant à ces représentants pendant deux (2) semaines avant et durant la semaine de réouverture.

1,03 DÉFINITIONS

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Employeur
Ce terme désigne l'employeur énuméré à l'article 1,01 des présentes.
- b) Syndicat
Ce terme désigne le syndicat décrit au certificat d'accréditation énuméré à l'article 1,01 des présentes.
- c) Salarié
Ce terme désigne partout où il se rencontre dans cette convention un salarié couvert par le certificat d'accréditation.

- d) Salarié à temps plein
Les mots 'salariés à temps plein' signifient tout salarié qui travaille normalement trente-huit (38) heures par semaine et dont la rémunération est un salaire hebdomadaire.
- e) Salarié à temps partiel
Ces termes désignent tout salarié qui travaille normalement moins de trente-huit (38) heures par semaine et dont le salaire est sur une base horaire et dont les conditions de travail sont décrites à l'annexe 'B' des présentes.
- f) Salariés à l'essai
Ces termes désignent tout salarié qui n'a pas complété une période de probation de deux cent quarante (240) heures de travail comme salarié à temps plein ou comme salarié à temps partiel selon le cas. Ce salarié bénéficie des avantages de la convention collective prévus à l'annexe 'B' (temps partiels) mais il peut être remercié de ses services, sans recours, par l'Employeur.
- g) Promotion
Fonction qui comporte pour le salarié un taux de salaire supérieur ou le fait de passer de salarié à temps partiel à salarié à temps plein, ou le fait de passer de l'équipe de nuit à l'équipe de jour.
- h) Mutation
Ce terme désigne le transfert d'un salarié d'une fonction à une autre, sans augmentation salariale.
- i) Département
Ce terme désigne l'un des secteurs suivants: caisse, boulangerie-pâtisserie, fruits et légumes, épicerie, viande.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2,01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 2,02 C'est la ferme intention de l'Employeur et des salariés représentés par le Syndicat de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.
- 2,03 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté le Syndicat s'engage à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.

ARTICLE 3 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 3,01 Le Syndicat peut désigner un (1) représentant et un (1) substitut parmi les salariés de l'Employeur, et ces représentants sont reconnus comme tel par l'Employeur.
- Le substitut n'exerce ses fonctions que lorsque le représentant est absent de l'établissement.
- 3,02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom du représentant et du substitut ainsi que de tout changement qui peut se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 3,03 Il est entendu que le représentant du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informe le gérant, ou son remplaçant, avant de s'occuper de ce ou ces griefs, dans l'établissement. L'Employeur ne doit pas, sans raison majeure, lui refuser la permission d'accomplir cette fonction, sans perte de salaire.
- 3,04 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical et/ou d'un conseiller syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans son établissement, pour fins de négociations, enquêtes ou règlement de griefs.
- 3,05 L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés.
- 3,06 Le représentant syndical mentionné à l'article 3, après avoir obtenu l'autorisation du gérant, qui ne doit pas la refuser à moins de raison majeure, s'absente de son travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Le salarié doit aviser une semaine à l'avance, si possible.
- 3,07 L'Employeur libère un salarié sans paie pour s'occuper de certaines fonctions syndicales pour une période de temps limitée, après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 3,08 Le comité de négociation du Syndicat est formé d'un salarié de l'établissement mentionné à l'article 1,01 des présentes. Ce

salarié est choisi parmi le représentant ou substitut mentionné à l'article 3,01.

L'Employeur maintient le salaire du salarié, membre du Comité, pour le temps accordé aux séances de négociations et de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur pendant les heures normales de travail en vue du renouvellement de la convention collective.

Ce salarié maintient sa programmation de travail durant les négociations.

L'Employeur assume le coût du logement du salarié membre du Comité de négociation qu'il rémunère et qui demeure à plus de soixante-quinze (75) kilomètres des lieux où sont tenues les séances de négociation, lorsque nécessaire.

ARTICLE 4 - AFFICHAGE D'AVIS

4,01 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis du Syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires, à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'Employeur. Le Syndicat fait parvenir au gérant une copie de ces avis et ce, vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

ARTICLE 5 - GRÈVE ET LOCK-OUT

5,01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail, le Syndicat, les salariés et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève et lock-out pendant la durée de cette convention collective.

ARTICLE 6 - COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

6,01 Les parties conviennent de la nécessité de maintenir en place le comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre des experts au nombre de deux (2) dont un (1) choisi par l'Employeur et un (1) choisi par le Syndicat.

- 6,02 La fonction du Comité consiste à étudier toutes conditions de travail prévues et non prévues dans la convention collective de travail, principalement de veiller à l'application de la loi des établissements industriels et commerciaux.
- Le comité étudie le problème de l'apprentissage et de la formation professionnelles en vue d'élaborer un programme d'apprentissage et de formation professionnelles susceptible de favoriser l'augmentation dans la mesure du possible, du rendement, tout en permettant une amélioration dans le statut des salariés eux-mêmes.
- Le 'salarié à l'essai' remercié de ses services peut soumettre son cas au comité des relations professionnelles.
- 6,03 Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Le comité adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour la régie interne. Les membres du comité ne subissent pas de perte de salaire durant les heures de travail.
- 6,04 Le Comité de relations professionnelles formule des recommandations à être soumises à l'Employeur, lequel fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ou les recommandations.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7,01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de l'Employeur.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8,01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.
- 8,02 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert au terme de la période de probation de deux cent quarante (240) heures et rétroagit alors à la date de son embauchage.

8,03

Perte de l'ancienneté

Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de services pour les raisons suivantes:

- 1- départ volontaire;
- 2- congédiement pour cause juste;
- 3- pour une absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- 4- lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois;
- 5- si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'Employeur. Toutefois, le salarié doit, dans les délais de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre son travail ou non dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel.

8,04

Quatre fois par année, soit les 15 février, 15 mai, 15 août et 15 novembre, l'Employeur fournit au représentant syndical une liste complète de ses salariés en inscrivant nom, adresse, numéro de téléphone, date d'entrée, classification et salaire.

ARTICLE 9 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

9,01

Dans tous les cas de poste vacant, nouvellement créé, de promotion et de mutation, l'Employeur affiche le poste pendant une période de cinq (5) jours ouvrables à moins de diminution des affaires ou de pénurie de travail.

9,02

L'avis d'affichage contient une description sommaire du poste.

9,03

Le ou les salariés qui désirent postuler sur le poste inscrivent leur nom et la fonction qu'ils occupent sur une formule préparée à cette fin qu'ils remettent au gérant de l'établissement avec copie au Service des Ressources Humaines.

9,04

L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales du poste à accomplir.

9,05

Le nom du salarié choisi est affiché dans l'établissement pendant une période de trois (3) jours ouvrables.

9,06 Dans les cas de promotion ou de mutation, l'Employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours travaillés. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable à l'Employeur un avis d'une durée suffisante pour que celui-ci puisse apporter les correctifs nécessaires à la programmation. L'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction en procédant de la même façon.

L'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période, de trente (30) jours travaillés additionnels au maximum.

9,07 Pendant la période de l'affichage, l'Employeur peut combler temporairement ce poste par un salarié de son choix.

9,08 L'Employeur comblera le poste dans les trois (3) semaines qui suivent l'affichage.

9,09 Mise à pied

Pourvu que le salarié qui reste à l'emploi de l'Employeur soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, le salarié est mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté:

- 1- le salarié à l'essai;
- 2- le salarié à temps partiel;
- 3- le salarié à temps plein.

9,10 L'Employeur avise le salarié à temps plein susceptible d'être mis à pied au moins une (1) semaine à l'avance ou lui verse l'équivalent d'une semaine de paie.

9,11 Le salarié qui a été mis à pied le dernier est rappelé au travail le premier dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe 9,09, à condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi.

9,12 Promotion en dehors de l'unité de négociation

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en dehors de l'unité de négociation accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociation. A leur retour à l'unité de négociation, elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après trois (3)

mois de travail à l'occupation à laquelle il a été promu, le salarié n'est plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention. Pendant cette période, le salarié promu continue de payer l'équivalent de sa cotisation syndicale au moment de sa promotion.

ARTICLE 10 - TEMPS ET SURTEMPS

10,01 Durée du travail

L'Employeur peut programmer le travail de ses salariés à temps plein du lundi au samedi inclusivement, pourvu qu'il respecte les conditions suivantes:

- a) Chaque salarié à temps plein a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé, programmées selon l'une des deux formules suivantes: samedi-dimanche; dimanche-lundi.
- b) Après entente avec le représentant du Syndicat dans le magasin, une troisième formule serait disponible, soit du samedi midi au lundi midi. Dans ce cas, les salariés sont programmés sur une période de six (6) jours.
- c) Dans tous les cas d'établissement de programme hebdomadaire de travail, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des salariés, du choix des salariés et de la répartition générale de ses effectifs.

10,02 Heures de travail

- a) Les heures quotidiennes de travail sont programmées sur cinq (5) jours continus à l'exception de la période de repas.
- b) La semaine normale de travail pour un salarié à temps plein est trente-huit (38) heures, cédulées à l'intérieur des heures suivantes:

LUNDI	entre 8:30 et 18:00 heures
MARDI	entre 8:30 et 18:00 heures
MERCREDI	entre 8:30 et 18:00 heures
JEUDI	entre 8:30 et 21:00 heures
VENDREDI	entre 8:30 et 21:00 heures
SAMEDI	entre 8:30 et 17:00 heures

- c) Les salariés à temps plein ne travaillent qu'un seul soir dans la semaine.

- d) Dans le cas des magasins où l'opération normale de l'établissement exige que des salariés à temps plein travaillent deux soirs dans une semaine, la procédure suivante s'applique: il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées après 18:00 heures le deuxième soir.

10,03

Programmation de travail

- a) L'Employeur convient de favoriser l'emploi d'un salarié à temps plein lorsque plus de trente-huit (38) heures de travail peuvent être faites par le même salarié sur cinq (5) jours consécutifs de travail.
- b) L'embauche d'un salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de remplacer, déplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié à temps plein.
- c) Pour fins d'interprétation et de programmation de travail, le magasin se divisera en cinq (5) départements, soit la viande, les caisses, l'épicerie, les fruits et légumes, la boulangerie-pâtisserie.
- d) Une programmation pour les salariés à temps plein sera affichée le vendredi, 12:00 heures. Une copie de la programmation sera remise au représentant syndical au moment de l'affichage.

Aucun changement ne pourra être effectué aux programmations après 16:00 heures le vendredi de chaque semaine.

La programmation des salariés de la boulangerie-pâtisserie se répartit sur cinq (5) quarts de nuit, à moins d'entente entre les parties.

- e) Les salariés sont programmés par ordre d'ancienneté:
- Premièrement, dans leur classification et leur département, en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer.
- Deuxièmement, si leur ancienneté le leur permet, dans une autre classification et/ou département, en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer.
- f) La semaine normale de travail pour un salarié à temps plein travaillant en-dehors du quart de jour, est de trente-huit

(38) heures réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au samedi inclusivement.

10,04

Temps supplémentaire

a) Taux horaire

Tout travail autorisé et accompli par un salarié à temps plein, au-delà de sa programmation de travail, est rémunéré au taux et demi horaire régulier de ce salarié.

b) Mode de calcul du temps supplémentaire

Tout surtemps est rémunéré sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire.

c) Dimanche et Fêtes

Tout travail autorisé et accompli par un salarié à temps plein le dimanche et les jours de fêtes chômées est rémunéré au taux double du salaire régulier.

d) Veille des fêtes chômées

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur peut faire travailler ses salariés à la vente jusqu'à 21:00 heures la journée ouvrable qui précède la veille de Noël.

10,05

Heures de repas

a) Tout salarié a droit à une heure et demie (1 1/2) pour le repas du midi, de 11:00 heures à 14:00 heures et le soir qu'il doit retourner au travail il prend une (1) heure pour le repas du soir, de 16:00 heures à 19:00 heures.

b) Tout salarié appelé à travailler sur un quart de nuit a droit à trente (30) minutes prises à même sa programmation régulière pour sa période de repas.

10,06

Période de repos

Tous les salariés à temps plein bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi à être prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

10,07

Fermeture du magasin

Le salarié n'a pas droit au taux de temps et demi s'il ne fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire après sa journée normale de travail, afin de servir les clients entrés avant la fermeture du magasin. A la sixième minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de temps supplémentaire.

ARTICLE 11 - CONTRAT A FORFAIT

11,01 L'Employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet de provoquer des mises à pied, ou des baisses de salaire pour un ou plusieurs salariés couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

ARTICLE 12 - FÊTES CHÔMÉES

12,01 Les fêtes chômées suivantes, seront payées et garanties:

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le 2 janvier;
- 3- Le Lundi de Pâques;
- 4- La Fête Nationale des Québécois;
- 5- Le Jour du Canada;
- 6- La Fête du Travail;
- 7- La Fête de l'Action de Grâces;
- 8- Le Jour de Noël;
- 9- Le 26 décembre.

12,02 a) Si Noël et le Jour de l'An tombent un vendredi, les salariés doivent travailler les lundis qui suivent ces vendredis, et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.

b) Si Noël et le Jour de l'An tombent un mardi, les salariés doivent travailler les lundis qui précèdent ces mardis et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.

12,03 a) L'Employeur convient aussi d'accorder à tous les salariés réguliers, trente point quatre (30.4) heures de congés mobiles par année de convention. Ces heures sont prises au choix des salariés, mais après entente avec L'Employeur ou son représentant autorisé.

b) Cependant le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance.

- c) Ces congés mobiles peuvent être groupés afin d'être pris consécutivement.
- d) Ces congés doivent être pris dans l'année de référence et ne sont pas cumulatifs.

12,04 Pour être éligible au paiement des fêtes chômées mentionnées au paragraphe 12,01, le salarié doit avoir travaillé la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée, sauf s'il est absent avec autorisation ou en raison d'une absence prévue à la présente convention.

Toutefois, les salariés absents pour cause d'accident, maladie, congés prévus à la convention ou permission d'absence, sont éligibles au paiement de ladite fête, pourvu que leur absence date de sept (7) jours de calendrier ou moins lorsque survient la fête.

ARTICLE 13 - ASSURANCE GROUPE

- 13,01
 - a) L'Employeur s'engage à continuer à administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés à temps plein.
 - b) L'Employeur continue d'administrer dans ses cadres le plan d'assurance soins dentaires.

13,02 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur. L'adhésion au plan est obligatoire après trois (3) mois d'emploi pour les salariés à temps plein.

- 13,03
 - a) Le coût de la prime pour l'assurance-groupe est payé à raison de 75% par l'Employeur et 25% par le salarié.
 - b) Le coût de la prime pour les soins dentaires est payé à raison de 100% par l'Employeur.

ARTICLE 14 - CONGES MALADIE

14,01

- a) Tout salarié à temps plein a droit à cinquante-trois point de travail.
monnayable à 100% à chaque anniversaire de ladite convention
vention collective. Cette banque de congés-maladie est
deux (53.2) heures de congés en maladie, par année de con-
Le salarié qui atteint le statut de salarié à temps plein, au
cours d'une année de convention, cumule autant de demi-
journée par mois en maladie, qu'il a de mois de service, de
la date où il atteint son statut de salarié à temps plein, à
la date de l'anniversaire de l'année suivante de cette
convention (prorata).

- c) Il peut puiser à même cette banque, selon les règles qui
s'appliquent:

- 1- Les parties aux présentes conviennent que l'indemnité payable
par l'Employeur à ses salariés, en cas d'application du
régime des congés-maladie soit le régime d'assurance col-
lective en vigueur dans l'entreprise, ne dépassant pas la
différence entre le salaire régulier du salarié et l'in-
demnité reçue de la compagnie d'assurance.

Le calcul des congés-maladie ainsi accumulés se fait sur le
salaire effectivement payé lors de la maladie du salarié;

- 2- pour avoir droit à cette rémunération, le salarié malade
doit:

- a) avertir son Employeur le plus tôt possible;
b) fournir un certificat médical attestant qu'il est malade
ou a été malade, dans le cas où l'absence pour maladie
est de deux (2) jours ou plus;

- c) de plus, l'Employeur se réserve le droit de faire
examiner le salarié par un médecin de son choix, aux
frais de l'Employeur.

A son départ le salarié a droit au nombre de
jours ou demi-journées par mois de service, correspondant au
nombre de mois de la date de l'anniversaire de cette con-
vention qui précède son départ, à la date où il quitte son
emploi.

En cas de décès du salarié, ce paiement est versé à ses
héritiers ou ayants droits.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

15,01 Tout salarié à temps plein a droit aux congés suivants, sans retenue de salaire, dans les cas suivants, pourvu que l'événement survienne au cours de jours ouvrables:

- a) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou du baptême de son enfant: une (1) journée;
- b) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant; cinq (5) jours ouvrables:

Conjoint: 1. l'époux ou l'épouse qui sont mariés et cohabitent; ou,
2. qui vivent ensemble maritalement et qui:
a) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et,
b) sont publiquement représentés comme conjoints.

- c) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru, de son petit-fils ou petite-fille: la journée des funérailles;
- e) à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de même que le grand-père, la grand-mère du conjoint: la journée des funérailles;
- f) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours de congés payés garantis;
- g) en cas d'opération chirurgicale ou d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint (excepté accouchement): la journée de l'événement;
- h) à l'occasion du mariage d'un proche parent tel que: enfant, père, mère, frère, soeur: la journée du mariage;
- i) pour les congés prévus à «f» et «h», le salarié doit avertir le supérieur au moins sept (7) jours à l'avance, si possible;
- j) un salarié aura droit à un (1) jour additionnel de congé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile et qu'il y assiste.

- 15,02 Tous ces jours de congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances.
- 15,03 Le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir son supérieur immédiat avant de prendre ledit congé.

ARTICLE 16 - UNIFORMES

- 16,01 Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par l'Employeur, doit être payé et entretenu par celui-ci. Si le salarié veut faire remplacer une partie de son uniforme nécessaire à son travail, il doit remettre celle qui est détériorée.
- 16,02 Nonobstant les dispositions de l'article 16,01, l'Employeur fournira aux caissiers (iêres), à temps plein, trois (3) couvre-tout ou trois (3) uniformes, selon le cas, par année de convention. Ces dernières devront entretenir leur couvre-tout ou leur uniforme.
- 16,03 L'Employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement et les accessoires recommandés par la loi, pour la protection des salariés.
- 16,04 L'Employeur met à la disposition des salariés assignés au service à l'auto, des vêtements de saison (manteau de pluie et veston d'hiver).
- L'Employeur met un veston d'hiver à la disposition des salariés pour la réception des marchandises, et des gants pour les bouchers.

ARTICLE 17 - RÈGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 17,01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.

- 17,02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesure disciplinaire sont effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.
- 17,03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les 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 voit privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 17,04 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 18,01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 18,02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du SYndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 18,03 L'Employeur déduit à chaque paye des gains de chacun de ses salariés, une somme déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 18,04 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée au siège social du Syndicat.

18,05 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération T-4 et TP-4 le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 19 - VACANCES

19,01 Le salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.

19,02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une année de service ou plus pour l'Employeur, ont droit aux vacances suivantes:

1 an 2 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;

4 ans 3 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;

8 ans 4 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;

16 ans 5 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances.

Les quatrième et cinquième semaines sont prises après entente entre les parties mais toujours dans les douze (12) mois et en-dehors de la période fixée à l'article 19,04 a).

Les salariés à temps plein peuvent prendre trois (3) semaines consécutives de vacances.

19,03 Si une fête survient durant la période de vacances du salarié, il reçoit une journée additionnelle de vacances pour cette journée.

19,04 a) La période de prise de vacances d'été est du 1er mai au 30 octobre de chaque année.

b) La période de prise de vacances d'hiver est du 1er novembre au 30 avril de chaque année.

- 19,05 Le choix de la période de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département. Le choix devra être terminé au plus tard le 15 avril. La liste des vacances devra être affichée au plus tard le 15 mai de l'année en cours. L'Employeur détermine le nombre de salariés par département qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 19,06 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, ou lorsqu'il quitte son emploi.
- 19,07 Choix des vacances
Les personnes exclues de l'unité de négociations ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociations sauf après entente au contraire.
- 19,08 Après entente avec l'Employeur, le salarié peut s'absenter de son travail, sans solde. Advenant un refus, l'Employeur doit donner par écrit les explications motivant son refus.
- 19,09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident ou congé de maternité de moins de six (6) mois au cours de l'année de référence.

ARTICLE 20 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DE GRIEFS

- 20,01 C'est le désir des parties aux présentes que les griefs des salariés soient réglés le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné au gérant du magasin ou au Directeur des ressources humaines concerné, l'opportunité de régler le problème.
- 20,02 Tout grief doit être soumis par écrit au gérant du magasin ou au Directeur des Ressources Humaines dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance du grief et la rencontre ou la réponse du représentant de l'Employeur.
- Le représentant de l'Employeur doit faire connaître sa décision au salarié dans les quinze (15) jours suivant le dépôt du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'a pas de réponse, le salarié peut soumettre son grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 21 des présentes et ce, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.

- 20,03 a) Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il est considéré comme non existant, de même que si l'Employeur concerné ne donne pas réponse au grief soumis, le grief est considéré comme fondé et l'Employeur s'engage à y faire suite tel que demandé.
- b) Chacune des étapes de la procédure des règlements de griefs peut être prolongée après entente entre les parties.
- 20,04 Si plusieurs salariés ont un grief commun, ils peuvent soumettre un grief de groupe, suivant les formalités prévues aux articles 20,01, 20,02, 20,03.
- 20,05 Excepté s'il y a entente au contraire ou si un arbitre à cause de circonstances particulières, en décide autrement, toute entente provenant d'un grief n'est rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de grief, sauf dans le cas où l'on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paye d'un salarié.
- 20,06 Les congés statutaires et les vacances ne sont pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre et pour compléter chacune des étapes de la procédure de grief.
- 20,07 Toute entente à laquelle en arrivent l'Employeur et le Syndicat est finale et lie les parties ainsi que le ou les salariés concernés.
- 20,08 Dans le cas d'un grief présenté par un salarié ou le Syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 20,09 A chaque étape de la procédure de règlement de griefs, le salarié peut se faire accompagner par le délégué ou représentant syndical ou le conseiller syndical.
- 20,10 Le Syndicat accrédité peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21,01 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 21,02 L'une ou l'autre des parties peut demander qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit pour ce faire suggérer par écrit à l'autre partie le nom d'un arbitre, ce, dans les trente (30) jours suivant la réponse au grief.
- 21,03 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre dans les 30 jours de la demande d'arbitrage.
- 21,04 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit de cette convention.
- 21,05 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que le ou les salariés concernés.
- 21,06 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension,
 - b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction avec ou sans indemnité,
 - c) prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension si ceux-ci ont été une sanction trop sévère.
- 21,07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 22 - SALAIRES

- 22,01 L'Employeur convient de payer et le SYndicat convient d'accepter, à compter de la date de la signature de la convention collective, et durant toute sa durée, les échelles de salaires apparaissant aux annexes qui font partie intégrante de la présente convention.
- 22,02 Les salariés reçoivent le salaire correspondant à la ou les classifications auxquelles ils sont assignés.

- 22,03 Les annexes ci-attachées font partie intégrante de la convention collective.
- 22,04 a) Lorsqu'un salarié remplace ou travaille pour un minimum de quatre (4) heures consécutives dans une fonction supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la fonction supérieure pour les heures effectivement travaillées dans cette fonction, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.
- b) Le salarié promu à une fonction supérieure est rétribué à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire actuel. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle fonction, il continue à progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 22,05 Tout salarié appelé à remplacer un autre salarié à temps plein temporairement absent, à une position dont le salaire est inférieur ne subit aucune diminution de salaire de ce fait pendant une telle période.
- 22,06 Boni de Noël
- a) Un boni de Noël est versé à tous les salariés à temps plein le ou vers le 15 décembre de chaque année, selon la formule suivante:
- 3 à 6 mois d'ancienneté: 1/4 du salaire d'une semaine;
6 à 9 mois d'ancienneté: 1/2 du salaire d'une semaine;
9 à 12 mois d'ancienneté: 3/4 du salaire d'une semaine.
- Plus de 12 mois d'ancienneté: une semaine de salaire au taux régulier.
- 22,07 Un salarié reçoit pour toute heure de travail régulière exécutée en dehors des heures d'ouverture une prime de soixante-dix cents (0,70¢) l'heure.

ARTICLE 23 - PAIE HEBDOMADAIRE

- 23,01 Les salaires sont payés chaque semaine pour la semaine précédente, au plus tard le jeudi soir, en monnaie légale ou par dépôt bancaire. Les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, soit le bordereau de paie:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures d'ouvrage;
- d) temps supplémentaire;
- e) salaire brut;
- f) déductions;
- g) salaire net;
- h) congés-maladie accumulés;
- i) congés mobiles

ARTICLE 24 - SEMAINE DE TRAVAIL ASSURÉE

24,01 Les salariés à temps plein bénéficient de la semaine de travail assurée lorsqu'ils travaillent pendant trente-deux (32) heures dans une semaine si leurs services ne sont pas requis pour trente-huit (38) heures. Dans ce cas, ils bénéficient de leur plein salaire.

ARTICLE 25 - RATTRAPAGE SCOLAIRE

25,01 Tout salarié en mesure de prouver à l'Employeur qu'il a suivi des cours de rattrapage scolaire et cours de perfectionnement en rapport avec l'industrie du commerce en alimentation, approuvés par le Ministère de l'Education, et qui doit passer des examens, a droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps requis pour lesdits examens.

25,02 Si l'Employeur exige que les salariés suivent des cours en-dehors des heures normales de travail, ces salariés recevront l'équivalent de leur taux horaire normal pour chaque heure de cours et les frais de scolarité encourus seront à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 26 - PRATIQUE DÉFENDUE

26,01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination ou intimidation de la part de l'Employeur ou du Syndicat.

ARTICLE 27 - CONGÉ-MATERNITÉ

27,01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé non rémunéré qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse. Durant son permis d'absence, la salariée bénéficie des avantages suivants: assurance-vie, assurance-maladie, accumulation de congés-maladie, accumulation de l'ancienneté.

27,01 La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si la salariée désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre son travail. A son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.

A l'exception des articles précédents, les articles de la Loi sur les Normes du Travail concernant les congés maternité prévaudront pour les salariées visées par la présente convention.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

28,01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.

28,02 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.

28,03 Un salarié, pour des motifs raisonnables, peut cesser d'exécuter une tâche lorsqu'il y a danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.

Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié, le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut avoir entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail.

28,04 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.

- 28,05 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.
- 28,06 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 28,07 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun.
- 28,08 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 28,09 Le comité paritaire se réunit selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, sans perte de traitement ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 28,10 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 28,11 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.

ARTICLE 29 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 29,01 L'Employeur défraiera le coût d'impression d'un fascicule de la convention collective de travail.
- 29,02 Tout salarié choisi comme juré ou appelé à servir comme témoin dans une cause où ni lui ni le Syndicat ne sont partie, reçoit la différence entre ses honoraires de juré ou témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 29,03 Salle de repos
Une salle adéquate pour le repas et les temps de repos est fournie en autant que possible pour chaque magasin.

Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

- 29,04 Après entente avec l'Employeur, le salarié peut s'absenter de son travail, sans solde. Advenant un refus, l'Employeur doit donner par écrit les explications motivant son refus.

ARTICLE 30 - CHANGEMENT OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDÉS ET LIEUX DE TRAVAIL

- 30,01 Advenant la mise en application de changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés sera accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées.

- 30,02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification, s'il le désire. Il convient, cependant, de discuter avec le Syndicat avant de créer un nouvel emploi et/ou classification.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question salariale de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 18 de la présente convention collective de travail.

L'Employeur informe le SYndicat au moins quinze (15) jours avant l'application de ce nouvel emploi et/ou classification.

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 31,01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 janvier 1987.

- 31,02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNÉE A Chicoutimi, ce 11 jour du mois de 04 de l'an mille neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION CHICOUTIMI
SECTEUR DÉTAIL
pour et au nom de son établissement
visé et spécifié à l'article
1,01 de cette convention:

SYNDICAT DES EMPLOYE(ES) DE DOMMERCE DE
CHIBOUGAMAU-CHAPAIS (CSN)

André Létourneau
Marc Paget

Michel Gagnon
Joseph Lussier

ANNEXE «A»

DÉFINITION DES CLASSIFICATIONS

A. EMBALLEUR (SERVICES)

Ce terme désigne tout salarié dont le principal travail consiste à faire l'emballage des marchandises à la caisse, service à l'auto et autres travaux d'ordre général.

B. SERVEUR, SERVEUSE

Ce terme désigne tout salarié affecté au service d'un casse-croûte et dont le principal travail consiste à servir des breuvages chauds et froids, à préparer et à servir des repas légers, à percevoir les argents et à entretenir son lieu de travail.

C. CONCIERGE

Ce terme désigne le salarié dont le principal travail consiste à exécuter tous les travaux de nettoyage dans les différents départements, et en particulier entretenir de façon impeccable le plancher et les vitrines du magasin.

D. PRÉPOSÉ AU COMPTOIR DE BOULANGERIE-PÂTISSERIE (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui travaille comme préposé au service au comptoir des pâtisseries, voit à l'emballage des différents produits de boulangerie-pâtisserie et à divers travaux d'ordre général.

E. CAISSIER, CAISSIÈRE

Ces termes désignent tout salarié dont les fonctions principales consistent à recevoir et à enregistrer des argents, à faire la tenue de la caisse, à contrôler les entrées et les sorties de la petite caisse, à recevoir et transmettre les appels téléphoniques et à répondre aux clients, remplir les commandes, faire de l'étalage, de l'emballage.

L'Employeur s'engage à donner à chaque salarié préposé à la caisse un entraînement adéquat.

En aucun temps, la chef caissière ou toute autre personne n'a le droit d'opérer à une caisse sans la présence du salarié concerné. Si une autre personne que la caissière ou le caissier opère à une caisse, le ou la salarié(e) est dégagé(e) de toute responsabilité.

Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié s'il n'est pas autorisé selon la politique de la compagnie.

Le ou la salarié(e) n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés selon la politique de la compagnie.

Le ou la salarié(e) doit faire le retrait de sa caisse à chaque fois qu'il(elle) a accumulé 1 000,00\$ en argent ou en chèques et doit remettre son argent, dans une enveloppe préparée à cette fin, à la chef caissière.

Le bordereau de dépôt sera rempli par la caissière qui aura, au préalable, compté son argent. Ensuite, la chef-caissière vérifiera le décompte du bordereau du caissier ou de la caissière, après quoi celui-ci ou celle-ci se verra remettre un reçu pour le montant de son dépôt. Toute erreur constatée après que la chef-caissière a donné le reçu du dépôt devient la responsabilité de la compagnie.

Il est bien entendu que chaque caissière est responsable de son propre tiroir-caisse et c'est à elle que revient le souci de sceller son tiroir lorsqu'elle quitte sa caisse.

A la fin de chaque journée, le salarié doit compter sa caisse et le contenu sera remis dans un sac scellé à la chef-caissière.

F. COMMIS ÉPICERIE, COMMIS FRUITS ET LÉGUMES

Ces termes désignent tout salarié oeuvrant dans l'un ou l'autre des départements d'épicerie, fruits et légumes.

G. COMMIS (VIANDES)

Ces termes désignent tout salarié dont le principal travail consiste à faire l'emballage des marchandises et la mise en tablettes ou comptoirs de produits au département des viandes et le service à la clientèle.

H. COMMIS «BAKE-OFF»

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans un 'bake-off' et dont les principales tâches consistent à effectuer l'emballage, le nettoyage de l'équipement, la finition du produit et assister le boulanger-pâtissier (1b) dans son travail.

I. BOUCHER 3

Ce terme désigne tout salarié dont le principal travail au département des viandes consiste à faire la coupe de gros et de détail et qui a moins de trois (3) ans d'expérience dans la boucherie.

J. BOULANGER (3) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui a moins de trois (3) ans d'expérience dans la boulangerie, qui effectue les tâches élémentaires de production, voit à l'emballage, au nettoyage de l'équipement et assiste le boulanger dans l'exercice de ses fonctions.

K. PÂTISSIER-DÉCORATEUR (3) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui a moins de trois (3) ans d'expérience dans la pâtisserie, qui effectue les tâches élémentaires de production, voit à l'emballage des produits, au nettoyage de l'équipement et assiste le pâtissier ou le décorateur dans l'exercice de leur fonction.

L. BOUCHER 2

Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la boucherie et dont le principal travail consiste à préparer les viandes, les dépecer, faire la coupe de gros et détail, l'emballage, les disposer à l'étalage et servir le client, s'il y a lieu.

M. BOULANGER (2) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans le métier de boulanger et dont le principal travail est de contrôler la fermentation de la pâte et la cuisson de toute la variété de produits de boulangerie. Le boulanger opère la machinerie de production et en effectue l'entretien régulièrement.

N. PÂTISSIER (2) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la fabrication de pâtes de toutes sortes. Il voit à la finition des pâtes, prépare les crèmes et décore les produits.

O. DÉCORATEUR (2) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la finition et décoration de toutes sortes de pâtes telles que, gâteaux, pâtisseries françaises, etc... Le décorateur est aussi appelé à fabriquer certaines pâtes et prépare les crèmes nécessaires à la décoration.

P. BOUCHER 1

Ce terme désigne le salarié qui possède les qualifications requises pour accomplir les exigences normales de la fonction dans un département des viandes. Ce salarié travaille en étroite collaboration avec le gérant du département habituellement c'est ce salarié qui remplace le gérant de département lorsque ce dernier doit s'absenter. L'ancienneté de compagnie Provigo (Distribution) Inc., division Chicoutimi/secteur détail sert de principal critère pour déterminer qui, parmi les salariés oeuvrant dans un département de viandes pour un magasin donné, peut occuper la fonction de boucher (1). Il ne doit pas y avoir plus d'un salarié à cette fonction par magasin.

Q. BOULANGER-PÂTISSIER (1a) (ÉTABLISSEMENT POSSÉDANT UN DÉPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE)

Ce terme désigne le salarié qui possède les qualifications requises pour accomplir les exigences normales de la fonction dans un département de boulangerie-pâtisserie. Ce salarié travaille en étroite collaboration avec le gérant du département et habituellement c'est ce salarié qui remplace le gérant du département lorsque ce dernier doit s'absenter. L'ancienneté de Provigo (Distribution) Inc., Division Chicoutimi/secteur détail sert de principal critère pour déterminer qui, parmi les salariés oeuvrant dans un département de boulangerie-pâtisserie, dans un magasin donné, peut occuper un poste de boulanger-pâtissier (1a). Il ne doit pas y avoir plus d'un salarié à cette fonction par magasin.

R. BOULANGER-PÂTISSIER (1b) (POUR LES MAGASINS POSSÉDANT UN 'BAKE OFF')

Ce terme désigne tout salarié qui a la responsabilité d'un 'bake-off', à l'exception de la gestion du personnel, qui est capable d'y effectuer tous les travaux nécessaires, fait les achats, calcule le pourcentage pour obtenir le bénéfice brut exigé par l'Employeur (mise en marché) et qui est responsable de l'inventaire. Il peut également être responsable de l'étalage, de la présentation de la marchandise et du service à la clientèle. L'ancienneté de compagnie Provigo (Distribution) Inc., Division Chicoutimi/secteur détail sert de principal critère pour déterminer qui, parmi les salariés oeuvrant dans un département de 'bake-off', dans un magasin donné, peut occuper un poste de boulanger-pâtissier (1b). Il ne doit pas y avoir plus d'un salarié à cette fonction par magasin.

ANNEXE «B» - SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 - GÉNÉRALITÉS

- 1,01 Les conditions de travail des salariés à temps partiel sont régies de façon exclusive par la présente annexe.
- 1,02 Les articles suivants de la convention collective et l'Annexe «A» s'appliquent aux temps partiels:
- Article 1: au complet
 - Article 2: au complet
 - Article 3: au complet
 - Article 4: au complet
 - Article 5: au complet
 - Article 6: au complet
 - Article 7: au complet
 - Article 9: 9,07 - 9,08 - 9,09 - 9,11 - 9,12
 - Article 11: au complet
 - Article 17: au complet
 - Article 18: au complet
 - Article 20: au complet
 - Article 21: au complet
 - Article 26: au complet
 - Article 28: au complet
 - Article 19: 19,07 - 19,08
 - Article 29: au complet
 - Article 30: au complet
- 1,03 L'Employeur convient de favoriser l'emploi d'un salarié à temps plein lorsque trente-huit (38) heures de travail peuvent être faites par le même salarié, sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

L'Embauché d'un salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de remplacer, déplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié à temps plein.

ARTICLE 2 - ANCIENNETÉ

- 2,01 L'ancienneté d'un salarié à temps partiel est égale au nombre d'heures travaillées pour l'Employeur, ou tout acquéreur éventuel, dans l'établissement où le salarié est assigné.
- 2,02 Un salarié à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté et les privilèges qui s'y rattachent lorsqu'il a accumulé deux cent quarante (240) heures de travail.

- 2,03 Pour fin de conversion des heures d'ancienneté en durée de service, mille sept cents (1700) heures égalent une année.
- 2,04 Un salarié à temps partiel disponible toute l'année ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps plein.
- Un salarié à temps partiel «étudiant» ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible toute l'année.
- 2,05 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période d'essai et de salarié à temps partiel sera applicable dans le calcul de son ancienneté selon le calcul prévu à l'article 2,02 des présentes.
- 2,06 Tout salarié à temps partiel perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
1. départ volontaire.
 2. congédiement pour cause juste.
 3. dans le cas de refus de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de ce rappel et ce, sans excuse valable.
 4. dans le cas de mise à pied pour plus de neuf (9) mois consécutifs.
 5. si, bien que cédulé et averti, il est absent sans donner d'avis, et sans raison valable, pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 2,07 Quatre fois par année soit les 15 février, 15 mai, 15 août et 15 novembre, l'Employeur fournit au représentant syndical une liste complète de ses salariés en inscrivant nom, adresse, numéro de téléphone, heures travaillées, classification et salaire.

ARTICLE 3 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 3,01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié, pour tout poste vacant, parmi les salariés à temps plein à l'intérieur d'une classification d'un département à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche.
- L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté. Pour poser sa candidature, le salarié procède selon les dispositions de l'article 9,03 de la convention collective.

- 3,02 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein, à l'intérieur d'une classification, son salaire devient le salaire prévu pour cette classification, conformément à son ancienneté. Cependant, le salarié ne subit aucune diminution de salaire.
- 3,03 Sauf dans les cas de remplacement d'un salarié à temps plein, lorsqu'un salarié à temps partiel travaille tel un salarié à temps plein, le nombre d'heures normales selon les règles de la semaine normale de travail, pendant six (6) semaines consécutives, il devient un salarié à temps plein.

ARTICLE 4 - TEMPS ET SURTEMPS

- 4,01 Pour fins d'interprétation et de programmation de travail, le magasin se divisera en cinq (5) départements, soit la viande, les caisses, l'épicerie, les fruits et légumes, la boulangerie-pâtisserie.
- 4,02 Une programmation pour les temps partiel est affichée le vendredi avant 12:00 heures. Aucun changement ne peut être effectué à cette programmation après 16:00 heures le vendredi de chaque semaine.
- Une copie de la programmation est remise au représentant syndical au moment de l'affichage.
- 4,03 Les salariés sont programmés par ordre d'ancienneté:
- Premièrement, dans leur classification et leur département, en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer.
- Deuxièmement, si leur ancienneté le leur permet, dans une autre classification et/ou département, en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer.
- 4,04 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail. Cependant, ceux-ci peuvent être cédulés de six (6) heures à neuf (9,00) heures p.m., les jeudis et vendredis soirs.
- 4,05 Le salarié à temps partiel peut être programmé sur six (6) jours par semaine.
- 4,06 Tout travail effectué après huit (8) heures de travail les lundis, mardis, mercredis, samedis et après dix (10) heures de travail les jeudis et vendredis, est rémunéré au taux et demi sauf dans les cas de remplacement sur l'équipe de soir et de nuit.

Toute heure de travail excédant trente-huit (38) heures dans une semaine est payée au taux et demi; en aucun cas il ne peut y avoir duplication du temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire doit être autorisé.

- 4,07 Un salarié reçoit pour toute heure de travail régulière exécutée en dehors des heures d'ouverture une prime de soixante-dix cents (0,70c) l'heure.
- 4,08 a) Tout salarié a droit à une heure et demie (1 1/2) pour le repas du midi, de 11:00 heures à 14:00 heures et le soir qu'il doit retourner au travail il prend une (1) heure pour le repas du soir, de 16:00 heures à 19:00 heures.
- b) Tout salarié appelé à travailler sur un quart de nuit a droit à 30 minutes prises à même sa programmation régulière pour sa période de repas.
- c) Les salariés à temps partiel sont informés en autant que possible une (1) heure à l'avance de la période où ils peuvent prendre leur repas.
- 4,09 Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures de travail, auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de six (6) heures et plus de travail auront droit à des périodes de repos dont la durée totale sera de trente (30) minutes.
- 4,10 Les périodes de repos sont prises à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

ARTICLE 5 - FÊTES CHÔMÉES

- 5,01 Pour les congés statutaires suivants, le salarié à temps partiel a droit à l'équivalent d'un jour chômé et payé à la condition que ce jour chômé survienne pendant les heures normalement programmées du salarié:

- 1- Le Jour de l'An;
- 2- Le 2 janvier;
- 3- Le Lundi de Pâques;
- 4- La Fête Nationale des Québécois;
- 5- Le Jour du Canada;
- 6- La fête du Travail;
- 7- La Fête de l'Action de Grâces;
- 8- Le Jour de Noël;
- 9- Le 26 décembre.

- 5,02 Pour bénéficier d'un jour chômé et payé, le salarié doit être présent le jour ouvrable précédent ou celui suivant ce jour chômé, sauf s'il est absent avec permission.
- 5,03 Le salarié a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé cette journée.

ARTICLE 6 - CONGÉS SOCIAUX

- 6,01 Tout salarié régulier à temps partiel a droit aux congés sous-mentionnés, sans perte de salaire, dans les cas suivants:

1. A l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours à compter du décès;
Conjoint: 1- l'époux ou l'épouse qui sont mariés et cohabitent; ou
2- qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - a) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;; et,
 - b) sont publiquement représentés comme conjoints.
2. A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
3. A l'occasion de son mariage: Le jour de l'événement, après un préavis de sept (7) jours.

Le salarié ne peut bénéficier de ces congés qu'à la condition qu'il soit programmé pour travailler et il est rémunéré au prorata des heures qu'il aurait dû travailler le jour de l'absence.

Cependant, ces jours de congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances.

De plus, le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir son supérieur immédiat avant de prendre ledit congé.

6,02 Les absences suivantes sont considérées comme motivées, mais sans solde:

- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption ou du baptême de son enfant: deux (2) jours.
- b) A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru, de son petit-fils ou petite-fille: la journée des funérailles.
- c) A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de même que le grand-père, la grand-mère du conjoint: la journée des funérailles.
- d) En cas d'opération chirurgicale ou d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint: la journée de l'événement.
- e) A l'occasion du mariage d'un proche parent tel que: enfant, père, mère, frère, soeur: la journée du mariage, après préavis de sept (7) jours.
- f) Un salarié aura droit à un (1) jour additionnel de congé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile et qu'il y assiste.

ARTICLE 7 - VACANCES

7,01 Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.

Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a une année de service ou plus pour l'Employeur, a droit aux vacances suivantes:

- 1 an 2 semaines, payées à raison de 4% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril.
- 4 ans 3 semaines, payées à raison de 6% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril.
- 8 ans 4 semaines, payées à raison de 8% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril.
- 16 ans 5 semaines, payées à raison de 10% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril.

Pour les fins de cet article également, 1 700 heures de travail égalent un an de service.

ARTICLE 8 - SALAIRES

- 8,01 L'Employeur convient de payer et le SYndicat convient d'accepter, à compter de la date de la signature de la convention collective, et durant toute sa durée, les échelles de salaires apparaissant aux annexes qui font partie intégrante de la présente convention.
- 8,02 Les salariés sont rémunérés pour les heures effectivement travaillées et selon le taux applicable à la ou les classifications exécutées.
- 8,03 a) Lorsqu'un salarié remplace ou travaille pour un minimum de quatre (4) heures consécutives dans une fonction supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la fonction supérieure pour les heures effectivement travaillées dans cette fonction, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.
- b) Le salarié promu à une fonction supérieure est rétribué à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire actuel. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle fonction, il continue à progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE 9 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 9,01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé non rémunéré qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse. Durant son permis d'absence, la salariée bénéficie des avantages suivants: assurance-vie, assurance-maladie, selon le cas.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si la salariée désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail. A son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé.

9,02 Calcul de l'ancienneté

La salariée, temps partiel, enceinte se voit créditer, un nombre d'heures travaillées égal à celui qu'elle aurait effectivement complété si elle était demeurée au travail. Ces heures cumulées sont ajoutées au nombre d'heures travaillées correspondant à son ancienneté.

9,03 A l'exception des articles précédents, les articles de la Loi sur les normes du Travail concernant les congés de maternité prévaudront pour les salariés visées par la présente convention.

ARTICLE 10 - ASSURANCE GROUPE

10,01 L'Employeur convient de maintenir au salarié régulier à temps partiel un régime d'assurance-groupe et de payer soixante-quinze (75%) pour cent de la prime. Pour obtenir le droit d'intégrer ce régime, le salarié doit avoir conservé une moyenne de vingt-cinq (25) heures travaillées par semaine durant les six (6) mois compris entre le 1er janvier et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre d'une année donnée (2 périodes).

Les dates d'intégration audit régime sont les 1er janvier et 1er juillet de chaque année.

Dans un tel cas, le salarié régulier à temps partiel est protégé pour les six (6) mois suivant une période par le régime d'assurance décrit ci-dessous.

a) Assurance-vie

Un montant de base de sept mille cinq cents (7 500\$) dollars.

- b) Soins médicaux
Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix (90%) pour cent après déduction de la franchise de vingt-cinq dollars (25\$) pour la couverture sans personne à charge seulement.

- c) Assurance-salaire - court terme
L'assurance indemnité salaire est de quatre-vingt pour cent (80%) du salaire brut de base (maximum 25 heures). Cette indemnité s'applique à compter de la première journée d'absence en cas d'accident ou à compter de la sixième (6e) journée ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

- d) L'Employeur contribue à cent pour cent (100%) le coût d'une assurance pour soins dentaires sans personne à charge.

- e) Les bénéfices sont décrits à titre d'informations; les polices maîtresses constituent les documents officiels.

ARTICLE 11 - UNIFORMES

- 11,01 Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par l'Employeur, doit être payé et entretenu par celui-ci. Si le salarié veut faire remplacer une partie de son uniforme nécessaire à son travail, il doit remettre celle qui est détériorée.

- 11,02 L'Employeur fournira aux caissiers (ières) à temps partiel deux (2) uniformes ou couvre-tout, selon le cas, par année de convention. Ces dernières devront entretenir leur couvre-tout ou leur uniforme.

- 11,03 L'Employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement et les accessoires recommandés par la loi, pour la protection des salariés.

- 11,04 L'Employeur met à la disposition des salariés assignés au service à l'auto des vêtements de saison (manteau de pluie et veston d'hiver).

L'Employeur met un veston d'hiver à la disposition des salariés pour la réception des marchandises, et des gants pour les bouchers.

ARTICLE 12 - PAIE HEBDOMADAIRE

- 12,01 Les salaires sont payés pour chaque semaine pour la semaine précédente, au plus tard le jeudi soir, en monnaie légale ou par dépôt bancaire, les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, soit le bordereau de paie:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) période de paie;
- c) nombre d'heures d'ouvrage;
- d) temps supplémentaire;
- e) salaire brut;
- f) déductions;
- g) salaire net.

ARTICLE 13 - BONI DE NOEL

13,01 Un boni de Noël est versé à tous les salariés à temps partiel ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté, le ou vers le 15 décembre de chaque année. Ce boni est égal à 2% du salaire gagné durant l'année en cours.

ANNEXE «C»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasin Provigo 435

SALARIÉS RÉGULIERS

EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE JUSQU'AU 30-11-85

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>36 MOIS</u>
EMBALLEUR (SERVICES)	190,50	209,50	228,50	247,50	266,50	285,50	304,50
CONCIERGE	273,08	297,56	322,03	352,62	383,21	413,80	
PREPOSE COMPTOIR BOUL. PATISSERIE CAISSIER, CAISSIERE	279,20	303,67	328,15	358,73	389,32	419,92	
COMMIS FRUITS ET LEGUMES COMMIS EPICERIE COMMIS VIANDES COMMIS 'BAKE OFF'	273,08	297,56	328,15	358,73	377,09	407,68	438,27
BOUCHER 3 BOULANGERIE 3 PATISSIER-DECORATEUR 3	291,44	315,91	340,38	370,97	401,57	432,16	
BOUCHER 2 BOULANGER 2 PATISSIER 2 DECORATEUR 2	315,91	340,38	364,55	395,45	426,04	462,75	
BOUCHER 1 BOULANGER-PATISSIER (1a) BOULANGER-PATISSIER (1b)	340,28	364,90	389,33	419,92	450,51	481,10	

ANNEXE «C-1»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasins Provigo no 435

SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

EN VIGUEUR A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE JUSQU'AU 30-11-85

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>850 HRES</u>	<u>1700 HRES</u>	<u>2550 HRES</u>	<u>3400 HRES</u>	<u>4250 HRES</u>	<u>5100 HRES</u>
EMBALLEUR (SERVICES)	5,01	5,51	6,01	6,51	7,01	7,51	8,01
CONCIERGE	7,18	7,83	8,47	9,28	10,08	10,89	
PRÉPOSE COMPTOIR BOUL. PÂTISSERIE CAISSIER, CAISSIÈRE	7,34	7,99	8,63	9,44	10,24	11,05	
COMMIS FRUITS ET LÉGUMES COMMIS ÉPICERIE COMMIS VIANDES COMMIS 'BAKE OFF'	7,18	7,83	8,63	9,44	9,92	10,73	11,53
BOUCHER 3 BOULANGER 3 PÂTISSIER-DÉCORATEUR 3	7,67	8,31	8,96	9,76	10,56	11,37	
BOUCHER 2 BOULANGER 2 PÂTISSIER 2 DÉCORATEUR 2	8,31	8,96	9,59	10,41	11,21	12,18	

ANNEXE «D»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasin Provigo no 435

SALARIÉS RÉGULIERS

EN VIGUEUR A COMPTER DU 01-12-85 AU 31-01-87

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>36 MOIS</u>
EMBALEUR (SERVICES)	197,72	217,48	237,24	257,00	276,76	296,52	315,28
CONCIERGE	283,60	309,06	334,51	366,32	398,14	429,94	
PREPOSE COMPTOIR BOUL. PATISSERIE CAISSIER, CAISSIERE	289,97	315,42	340,88	372,68	404,49	436,32	
COMMIS FRUITS ET LEGUMES COMMIS EPICERIE COMMIS VIANDES COMMIS 'BAKE OFF'	283,60	309,06	340,88	372,68	391,78	423,59	455,40
BOUCHER 2 ROULANGER 2 PATISSIER 2 DECORATEUR 2	328,15	353,60	378,73	410,87	442,68	480,86	
BOUCHER 1 BOULANGER-PATISSIER (1a) BOULANGER-PATISSIER (1b)	353,60	379,10	405,50	436,32	468,13	499,95	

ANNEXE «D»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasin Provigo no 435

SALARIÉS RÉGULIERS

EN VIGUEUR A COMPTEUR DU 01-12-85 AU 31-01-87

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>36 MOIS</u>
EMBALLEUR (SERVICES)	197,72	217,48	237,24	257,00	276,76	296,52	315,28
CONCIERGE	283,60	309,06	334,51	366,32	398,14	429,94	
PREPOSE COMPTOIR BOUL. PATISSERIE CAISSIER, CAISSIERE	289,97	315,42	340,88	372,68	404,49	436,32	
COMMIS FRUITS ET LEGUMES COMMIS EPICERIE COMMIS VIANDES COMMIS 'BAKE OFF'	283,60	309,06	340,88	372,68	391,78	423,59	455,40
BOUCHER 3 BOULANGER 3 PÂTISSIER-DECORATEUR 3	291,44	315,91	340,38	370,97	401,57	432,16	
BOUCHER 2 BOULANGER 2 PÂTISSIER 2 DECORATEUR 2	328,15	353,60	378,73	410,87	442,68	480,86	
BOUCHER 1 BOULANGER-PÂTISSIER (1a) BOULANGER-PÂTISSIER (1b)	353,60	379,10	405,50	436,32	468,13	499,95	

ANNEXE «E»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasin Provigo no 435

SALARIÉS EMBAUCHES APRÈS LA DATE DE RATIFICATION

ÉCHELLE EN VIGUEUR JUSQU'AU 30-11-85

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>850 HRES</u>	<u>1700 HRES</u>	<u>2550 HRES</u>	<u>3400 HRES</u>	<u>4250 HRES</u>	<u>5100 HRES</u>
EMBALLEUR (SERVICES)							
TEMPS PLEIN	190,50	209,50	228,50	247,50	266,50	285,50	304,50
TEMPS PARTIEL	5,01	5,51	6,01	6,51	7,01	7,51	8,01
CAISSIER, CAISSIÈRE							
TEMPS PLEIN	228,38	247,38	266,38	285,38	304,38	323,38	342,38
TEMPS PARTIEL	6,01	6,51	7,01	7,51	8,01	8,51	9,01

ANNEXE «E-1»

ÉCHELLE DE SALAIRES

Magasin Provigo 435

SALARIÉS EMBAUCHÉS APRÈS LA DATE DE RATIFICATION

ÉCHELLE EN VIGUEUR DU 01-12-85 AU 31-01-87

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>850 HRES</u>	<u>1700 HRES</u>	<u>2550 HRES</u>	<u>3400 HRES</u>	<u>4250 HRES</u>	<u>5100 HRES</u>
EMBALLEUR (SERVICES)							
TEMPS PLEIN	197,72	217,48	237,24	257,00	276,76	296,52	316,28
TEMPS PARTIEL	5,20	5,72	6,24	6,76	7,28	7,80	8,32
CAISSIER, CAISSIÈRE							
TEMPS PLEIN	237,24	257,00	276,76	296,52	316,28	336,04	355,80
TEMPS PARTIEL	6,24	6,76	7,28	7,80	8,32	8,84	9,36

ANNEXE «F»

MONTANT FORFAITAIRE

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention collective, l'Employeur verse aux salariés à temps plein un montant forfaitaire de cent vingt-cinq (125,00\$) dollars.

Les salariés à temps partiel pour leur part recevront cent vingt-cinq (125,00\$) dollars au prorata des heures travaillées pendant les six (6) mois précédant le 1er janvier 1985.

125,00\$ = moyenne de 38 heures = 100%

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

RPROVIGO (DISTRIBUTION) INC., DIVISION CHICOUTIMI / SECTEUR DÉTAIL POUR ET AU
NOM DE SON ETABLISSEMENT NO 435.

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS(ES) DE COMMERCE DE CHIBOUGAMAU-CHAPAIS (CSN)

SUJET:- EMBALLEURS (SERVICES)

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Les salariés à temps plein ou à temps partiel attitrés à la fonction d'em-
balleur (services) avant la date de ratification de la convention collective,
maintiennent le taux de salaire qu'ils détenaient avant cette date.

Nonobstant ce qui précède, lesdits salariés dont le taux de salaire est
inférieur au taux maximum déterminé par la nouvelle échelle verront leur
salaire s'accroître selon le rythme déterminé par cette dernière.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 11 jour de *novembre*
1985.

Provigo (Distribution) Inc.
Division Chicoutimi/secteur détail

Le Syndicat

André Rivest
Marc Page

Miriel Lesage

Joseph L...

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC., DIVISION CHICOUTIMI, SECTEUR DÉTAIL

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE COMMERCE DE CHIBOUGAMAU-CHAPAIS (C.S.N.)

SUJET:- FERMETURE D'ETABLISSEMENT

Les parties aux présentes conviennent ce qui suit:

En cas de fermeture d'établissement, les salariés affectés à cet établissement seront préférés selon les besoins de l'entreprise, pour toutes ouvertures de postes dans les autres établissements.

Les parties aux présentes ont signé ce 11 ième jour du mois de *avril* 1985.

Provigo (Distribution) Inc.
Division Chicoutimi/Secteur détail

Le Syndicat

André L. L...
Marc Page

Michel G...
Jacques L...