

No.

22130-52

NOM

*Libreria Service Presto*

'01 DEC -3 15 21

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

**REÇU**  
MAR 29 1982  
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

ENTRE :

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT PROVIGO (CSN)  
619 rue Brochu  
Sept-Iles  
Ctè Duplessi, P.Q.  
G4R 2X7

ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

ET :

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC. - SUCCURSALE SEPT-ILES  
pour son établissement situé au :

LIBRE SERVICE PRESTO  
Rue Régneau  
Sept-Iles, P.Q.

ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

-----

1981-82-83

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1,01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par le dit certificat ci-après énuméré:

Provigo (Distribution) Inc.- Libre Service Presto 29-05-81  
Sept-Iles  
Dossier M.T.M.O.: Q-22130-02

ARTICLE II - BUT DE LA CONVENTION

2,01 L'Employeur et le Syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une ou l'autre des parties.

2.02 L'Employeur et le Syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiennent les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'Employeur.

2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés, d'assurer un meilleur rendement de travail, et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE III - INTERPRETATION

3,01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

3.02 La nullité d'une clause de cette convention ou d'une partie de l'une de ces clauses, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraîne que la nullité de cette clause ou de partie d'icelle, qui doit alors être considérée comme nulle et non avenue.

3.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'une loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE IV - GREVE OU "LOCK OUT"

4.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucun acte allant à l'encontre des dispositions du Code du Travail du Québec.

ARTICLE V - DROITS DE LA DIRECTION

5,01

Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions inhérentes à la Direction sont du ressort de l'Employeur et que ces fonctions comprennent:

- a) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
- d) Le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classifier ses salariés;
- e) Le droit de prendre et d'appliquer, pour cause juste et suffisante, les décisions en matière de congédiement, suspension ou autres mesures disciplinaires;
- f) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

5,02

Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de grief énoncée à l'article 12.

ARTICLE VI - AFFICHAGE D'AVIS

6.01

L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher des avis du Syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires, à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'Employeur. Une copie d'un tel avis doit toujours être envoyée au Directeur du personnel ou à son représentant avant son affichage.

ARTICLE VII- REPRESENTATION

7,01

Aux fins d'application de cette convention, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un salarié régulier à plein temps, parmi ceux qui travaillent dans l'entreprise énumérée précédemment, pour représenter les salariés auprès de l'Employeur, s'absenter de leur travail, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, qui ne doit pas refuser sans raison valable et ce, pour la période de temps requise, sans perte de temps, à l'occasion de:

- a) Discussions entre l'Employeur et ses salariés, relativement à des griefs;
- b) L'audition de grief par l'arbitre;

- 7,02 Un représentant du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce pour la période de temps requise, avec rémunération, à l'occasion de la négociation et de la conciliation de la convention collective.
- 7,03 Si le Syndicat requiert les services de représentants de l'extérieur, l'Employeur s'engage à les recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour fin de négociations, enquêtes et règlements des griefs.
- 7,04 Le représentant du Syndicat peut, sans rémunération, et après avoir avisé son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance, s'absenter de son travail pour une période maximum de vingt (20) jours ouvrables par année de convention à l'occasion d'activités syndicales, officielles ou non autrement prévues à la convention collective.
- 7,05 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et lors de tout changement par la suite, le Syndicat doit aviser l'Employeur, par courrier recommandé, du nom du représentant à l'intérieur de l'entreprise.

ARTICLE VIII - SECURITE SYNDICALE

- 8,01 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. Cependant, le salarié étudiant est exclu du paiement de cette cotisation syndicale.
- 8,02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès leur entrée en service. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Les salariés étudiants sont exclus de l'application du présent article.
- 8,03 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la raison qu'il a été expulsé de ses cadres par le Syndicat.

ARTICLE IX - RETENUE SYNDICALE

- 9,01 L'Employeur déduit à chaque paye, des gains de chacun de ses salariés à l'exception des salariés étudiants, une somme déterminée par le Syndicat et représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- La remise des cotisations doit être accompagnée d'une liste indiquant le nom et le montant pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement des salariés. Une copie de cette liste doit être remise au représentant syndical dans l'établissement.

ARTICLE X - STATUT DES SALARIES

- 10,01 Les mots "salarié régulier à plein temps" désignent tout salarié qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 11,02 et dont la semaine régulière de travail est celle prévue à l'article 13,01.
- 10,02 Les mots "salariés à l'essai" désignent tout salarié qui a été embauché en vue de devenir un salarié régulier à plein temps et qui n'a pas complété sa période prévue à l'article 11,02 de la présente convention.
- 10,03 Les mots "salarié à temps partiel" désignent tout salarié qui a été embauché en vue de remplacer temporairement un autre salarié ou d'accomplir un travail intermittent et qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 11,03 de la présente convention.
- Les mots "salarié régulier à temps partiel" désignent tout salarié qui a été embauché pour travailler régulièrement un nombre d'heures moindre que celles prévues à l'article 13,01 et qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 11,03.
- 10,04 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié, dès l'embauche, de sa classification, soit comme "salarié à l'essai", "salarié à temps partiel" ou "salarié étudiant". Une copie de l'avis doit être envoyée au représentant syndical dans l'établissement.
- 10,05 Les salariés à l'essai, les salariés à temps partiel, les salariés étudiants, n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui regarde les dispositions relatives aux taux de salaire, aux heures de travail et à la retenue syndicale.
- Les salariés réguliers à temps partiel n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui concerne les dispositions relatives au salaire, à la retenue syndicale et aux jours de fêtes chômées et payées prévues à la convention collective, lorsque ces jours de fête surviennent un jour où ils sont normalement cédulés pour travailler, même si ces jours de fête chômés et payés sont reportés à une date ultérieure.
- 10,06 Tout grief découlant de l'interprétation ou de l'application des clauses de l'article 10 sera prescrit le onzième (11e) jour ouvrable suivant celui où le salarié acquiert son droit d'ancienneté. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

ARTICLE XI - ANCIENNETE

- 11,01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur.
- 11,02 Quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier doivent être écoulés avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié qui, par la suite, est calculée à compter du premier jour de son engagement. Le salarié qui a complété quarante-cinq (45) jours de travail est un salarié régulier à plein temps. Si les parties le jugent à propos, cette période de probation peut être prolongée après entente.

- 11,03 Tout salarié à temps partiel doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail. Après cette période le salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est calculée rétroactivement à la date de son embauchage. Si les parties le jugent à propos, la période de probation peut être prolongée, après entente.
- 11.04 Le premier mai de chaque année, l'Employeur publie la liste d'ancienneté des salariés réguliers à plein temps. Cette liste est corrigée, s'il y a lieu, et fait partie intégrante de la convention comme annexe "A".
- 11,05 Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'ils soient aptes à remplir les exigences normales de l'emploi.
- a) Les mises à pied se font dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:
- 1.- les salariés à temps partiel;
  - 2.- les salariés à l'essai;
  - 3.- les salariés réguliers à temps partiel;
  - 4.- les salariés réguliers à plein temps.
- b) Dans le cas de réembauchage, les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui prévu au paragraphe précédant, soit:
- 1.- les salariés réguliers à plein temps;
  - 2.- les salariés réguliers à temps partiel;
  - 3.- les salariés à l'essai;
  - 4.- les salariés à temps partiel.
- Il est spécifiquement entendu que l'Employeur avise les salariés réguliers à plein temps susceptibles d'être mis à pied, et ce au moins une semaine de travail à l'avance, ou leur verse l'équivalent d'une semaine de paye. La loi no 126 s'applique en tout temps.
- c) L'ancienneté de la présente convention s'applique sur une base générale.
- 11,06 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1.- Il quitte volontairement son emploi;
  - 2.- Il est congédié pour cause;
  - 3.- Il s'absente de son travail pendant trois (3) jours sans permission de son Employeur, sauf s'il peut fournir une raison valable;
  - 4.- Il refuse de reprendre le travail dans les sept (7) jours qui suivent un avis de retour par l'Employeur envoyé par lettre recommandée, à la dernière adresse connue;

5.- Il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de temps dépassant six (6) mois ou l'équivalent de son ancienneté, selon la plus courte des deux, s'il a six (6) mois ou moins d'ancienneté; et pendant une période de temps dépassant douze (12) mois ou l'équivalent de son ancienneté, selon la plus courte des deux, s'il a plus de six (6) mois et moins de douze (12) mois d'ancienneté et pendant une période de temps équivalent à son ancienneté, s'il a plus de douze (12) mois d'ancienneté.

Cependant, un salarié absent plus de deux ans pour cause de maladie ou accident non occupationnel, ne peut prétendre à son ancienne occupation ou à toute autre occupation détenue par tout salarié. Ce salarié est rappelé lorsqu'un poste devient vacant en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche.

11.07

PROMOTION-TRANSFERT - POSTE VACANT OU "NOUVELLEMENT CREE"

En cas de promotion, et lorsqu'un poste devient vacant, la préférence est accordée au salarié régulier à plein temps qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qui lui est attribué. Un poste est déclaré vacant lorsqu'il y a:

- 1.- Départ volontaire d'un salarié régulier à plein temps;
- 2.- Congédiement pour cause juste;
- 3.- Création d'un nouveau poste.

L'Employeur doit combler tous les postes vacants, tels que définis ci-haut et ce dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs.

Pendant la période d'affichage, l'Employeur peut combler le poste par un salarié de son choix.

La fonction doit être affichée, pendant une période de dix (10) jours ouvrables consécutifs, à compter de la date où le poste devient vacant. Le salarié régulier à plein temps qui désire la position n'a qu'à faire parvenir immédiatement au Directeur des Ressources Humaines son application en y donnant tous les détails et qualifications pour remplir la position vacante.

Une période d'essai maximum de trente (30) jours est accordée à tout salarié.

Il est loisible au salarié régulier à plein temps, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction. A la fin de cette période, l'Employeur peut également retourner ce salarié régulier à plein temps à son ancienne fonction, si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

Le salarié régulier à plein temps ainsi transféré à la position vacante, ne subit aucune diminution de salaire dû à ce transfert et si le salaire prévu est supérieur, le salarié est rémunéré au taux de la dite fonction.

- 11.08 Un salarié régulier à plein temps peut être transféré temporairement d'une fonction à une autre, par l'Employeur, sans perte de son droit d'ancienneté, mais il est toujours loisible à un salarié régulier à plein temps de refuser un transfert d'une fonction à une autre. Cependant, un salarié régulier à plein temps transféré temporairement ne subit aucune diminution de salaire, dû au fait de ce transfert. Le salarié régulier à plein temps transféré temporairement à une autre fonction pour laquelle il est prévu un taux supérieur est rémunéré au taux de la dite fonction.
- 11.09 PROMOTION EN-DEHORS DE L'UNITE DE NEGOCIATION  
Les promotions à des postes en-dehors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en-dehors de l'unité de négociations accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en-dehors de l'unité de négociation. A leur retour à l'unité de négociations elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) 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.
- 11.10 L'Employeur a le droit d'engager des remplaçants ou des étudiants durant les absences des salariés réguliers à plein temps, soit pour maladie, vacances ou autres congés prévus par la convention collective de travail. Cette disposition ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés réguliers à plein temps de leurs droits et privilèges et de priver la création éventuelle d'emploi.

ARTICLE XII- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 12,01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, soumet son grief selon les dispositions qui suivent:
- 12,02 Première étape:  
Dans les vingt (20) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit le soumettre par écrit à son contremaître ou à son supérieur immédiat.
- 12,03 Deuxième étape:  
Le contremaître ou le supérieur immédiat doit rendre sa décision dans les dix (10) jours suivants.  
Si le contremaître ou le supérieur immédiat rend sa décision et que le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il en appelle par écrit au Directeur des Ressources humaines, dans les dix (10) jours suivants.
- 12,04 Troisième étape:  
Le Directeur des Ressources Humaines doit rendre sa décision dans les dix (10) jours suivants.  
Si le Directeur des Ressources Humaines rend sa décision et que le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il lui est loisible de soumettre son grief à l'arbitrage, en vertu de l'article 88 du Code du Travail de la Province de Québec, et ce dans un délai de trente (30) jours.

- 12,05 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur et si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus, il est considéré comme non existant, à moins d'entente écrite entre les parties.
- De plus, si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais fixés, le grief est considéré comme réglé à l'avantage du salarié.
- 12,06 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 12,07 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour en modifier quelque partie que ce soit.
- 12,08 Dans les 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 sont une sanction trop sévère.

ARTICLE XIII- HEURES DE TRAVAIL

- 13,01 La semaine régulière de travail pour les salariés régis par la présente convention est de quarante (40) heures par semaine.
- 13,02 Les heures de travail des salariés sont réparties et programmées de la façon suivante:
- |          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| LUNDI    | entre 8,00 heures et 17,00 heures |
| MARDI    | entre 8,00 heures et 17,00 heures |
| MERCREDI | entre 8,00 heures et 17,00 heures |
| JEUDI    | entre 8,00 heures et 17,00 heures |
| VENDREDI | entre 8,00 heures et 17,00 heures |
| SAMEDI   | entre 8,00 heures et 12,00 heures |
- Les salariés sont programmés sur une période de cinq (5) jours consécutifs, et peuvent être programmés sur six (6) jours, avec rotation, advenant qu'un compétiteur opère son entreprise le samedi avant-midi.
- Chaque salarié régulier à plein temps a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé, programmées selon l'une des deux formules suivantes:
- samedi-dimanche;                      samedi midi au lundi midi
- Le temps alloué pour le repas du midi est de une (1) heure, soit de 12,00 heures à 13,00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

13,03

PERIODE DE REPOS

- a) Tous les salariés réguliers à plein temps et les salariés réguliers à temps partiel, bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi et ce avec rotation du personnel pour les deux périodes.
- b) Les salariés réguliers 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.
- c) Aucun salarié régulier à temps plein et régulier à temps partiel n'a le droit de débiter sa période de travail en prenant sa période de quinze (15) minutes de repos.
- d) Après deux (2) heures de temps supplémentaire, les salariés ont droit à quinze (15) minutes de repos aux frais de l'Employeur et ce dans le cas où les salariés doivent continuer leur travail après deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire.

ARTICLE XIV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14,01 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur en-dehors des cédules quotidiennes et hebdomadaires, prévues à l'article 13,02, est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demie.
- 14,02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées, à l'article 19, de la présente convention, sera rémunéré au taux et demie en plus du paiement du congé; tout travail effectué le dimanche et en surplus de quatre (4) heures le samedi est rémunéré au taux double du salaire régulier.
- 14,03 Pour fin d'application du présent article, on entend par salaire régulier le taux hebdomadaire réel payé, divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.
- 14,04 Tout salarié appelé au travail en-dehors des heures régulières de travail, a droit à un minimum de une (1) heure et rémunérée en fonction de 14,01 et 14,02.
- 14,05 Le temps supplémentaire est distribué aux salariés en tenant compte de l'ancienneté et de la classification en autant que tel salarié soit disponible pour l'exécuter.
- 14,06 Dans le calcul du temps supplémentaire, toute période de travail de dix (10) minutes et faisant partie d'une fraction de une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), sera comptée et payée comme une demi-heure de travail complète.

ARTICLE XV - APPEL ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 15,01 Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été préalablement averti du contraire, est payé pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier.

15,02 Tout salarié rappelé au travail sera payé pour un minimum de trois (3) heures aux taux prévus aux articles 14,01 et 14,02.

ARTICLE XVI- SALAIRES

16,01 Les salaires minimaux, les ajustements de salaires et les augmentations de salaires sont ceux énumérés dans l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la présente convention.

16,02 Il est entendu que le salarié actuellement rémunéré à un taux plus élevé que celui fixé dans la présente convention ne doit de ce fait subir aucune diminution de salaire.

16,03 Les salariés sont payés chaque semaine, au plus tard le jeudi et l'argent est déposé par l'Employeur, au compte de banque de chaque salarié, dans une banque choisie par l'Employeur. Les renseignements suivants sont inscrits sur le bordereau de paye:

- a) Nom et prénom du salarié
- b) Période de paye
- c) Nombre d'heures d'ouvrage
- d) Temps supplémentaire
- e) Salaire brut
- f) Déductions
- g) Salaire net

16,04 Tout salarié régulier à plein temps a droit à son salaire hebdomadaire pourvu qu'il ait travaillé au moins vingt-cinq (25) heures durant la semaine. Il faut toutefois qu'il ait travaillé tout le temps où ses services ont été requis dans la dite semaine, et cela même s'il n'a pas travaillé chaque jour.

Pour fin de calcul des vingt-cinq (25) heures donnant droit au salaire hebdomadaire, seules les heures de travail payées au taux régulier et les fêtes chômées sont additionnées. On ne tient pas compte des heures travaillées en temps supplémentaire et des absences pour maladie.

16,05 Dans tous les cas de remplacement temporaire de trois (3) jours et plus, dans la même semaine, le salarié régulier à plein temps reçoit le salaire du salarié remplacé, si le salaire est plus élevé et ce pour la semaine entière.

16,06 Tout salarié régulier à plein temps, appelé à remplacer temporairement un poste de contremaître, doit faire l'objet d'entente préalable entre les parties.

16,07 Tout salarié régulier à plein temps, appelé à remplacer le gérant pendant une période de trois (3) jours et plus dans la même semaine, reçoit une prime de trente-cinq (35,00\$) dollars pour la semaine entière travaillée.

16,08 BONI DE NOEL:

Un boni de Noel est versé à tous les salariés réguliers le ou vers le 15 décembre de chaque année selon les termes suivants:

- Ancienneté de 3 mois à 12 mois - 2% du salaire gagné, maximum  
au 1er décembre de l'année en une semaine de salaire  
cours
- Un (1) an et plus d'ancienneté - Une semaine de salaire, maximum  
au 1er décembre de l'année en une semaine au taux régulier  
cours.

ARTICLE XVII- CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 17,01 a) Les uniformes ou autres vêtements exigés par l'Employeur pour les salariés, sont fournis et payés par l'Employeur.
- b) L'employeur s'engage à fournir, à ses frais, un (1) sarrau (long) par année.
- c) De plus, à l'embauche d'un salarié, l'Employeur fournit deux (2) vestions (demi-sarrau) et par la suite à chaque année un (1) autre veston ou demi-sarrau.
- d) Dans le cas des sarraux utilisés par les salariés, le salarié concerné doit remettre le vieux sarrau à son supérieur immédiat, lorsque le moment est venu de l'échanger pour un nouveau.
- 17,02 Le fait pour l'Employeur d'embaucher des salariés à temps partiel ne peut, en aucun temps, avoir pour effet de priver un salarié régulier de ses heures normales de travail. Le travail ne peut en aucun temps être agencé par l'Employeur de façon à répartir entre plusieurs salariés à temps partiel une semaine normale de travail que pourrait accomplir un salarié à plein temps aux heures régulières de travail.
- 17,03 Toute entente particulière modifiant les termes de la convention collective intervenue entre l'Employeur et ses salariés, doit au préalable être acceptée par le Syndicat.
- 17,04 Sur demande et pour suivre des cours de perfectionnement pertinents à certains travaux effectués par l'Employeur, un salarié au maximum peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois.

ARTICLE XVIII- MESURES DISCIPLINAIRES

- 18,01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 18,02 Sauf dans le cas d'une offense grave, tel que le vol ou dommages délibérés causés à la propriété de l'Employeur, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois, par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesures disciplinaires sont effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.
- 18,03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité et 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, de l'autre des droits établis par la présente convention.
- 18,04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application du présent article est sujette à la procédure de grief. Les pouvoirs de l'arbitre dans l'application du présent article sont prévus à la clause 12,08 de la présente convention.

ARTICLE XIX - FETES CHOMEES, PAYEES ET GARANTIES

19,01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers à plein temps, et à ses salariés réguliers à temps partiel et selon les conditions prévues à l'article 10,05, les fêtes chômées suivantes, payées et garanties:

- 1.- Le Jour de l'An;
- 2.- Le 2 janvier;
- 3.- Le Lundi de Pâques;
- 4.- La St-Jean Baptiste
- 5.- La Confédération
- 6.- La Fête du Travail
- 7.- L'Action de Grâces
- 8.- Le Jour de Noel
- 9.- Le Lendemain de Noel
- 10.- Deux (2) congés mobiles, à être pris un lundi ou un mardi, selon le choix du salarié, par année de convention. Cependant le salarié devra avertir au moins sept (7) jours à l'avance.

Ces congés ne peuvent être ajoutés à une fête chômée ou aux vacances, à moins d'entente entre les parties.

De plus, il ne doit pas y avoir plus d'un (1) salarié absent à la fois par quart de travail, et il est obligatoire pour chacun des salariés de prendre un (1) congé mobile à chaque six (6) mois, par année de convention, sous peine de perdre ces congés.

19,02 Si l'une quelconque des fêtes mentionnées à l'article 19,01 survient un samedi ou un dimanche, les heures de travail des semaines précédant ou suivant ce ou ces congés, sont diminuées du nombre d'heures normalement programmées pour chaque salarié pour chaque jour de congé survenant un samedi ou un dimanche.

Pour fin d'interprétation du présent article, les cédules servant à déterminer le nombre d'heures à diminuer de la semaine régulière de travail sont celles durant lesquelles surviennent les fêtes chômées et payées.

19,03 Il est bien entendu cependant que les salariés sont payés pour les fêtes chômées plus haut mentionnées, à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède et pour la journée entière ouvrable qui suit la dite fête chômée, sauf en cas de maladie, accident ou autres absences prévues à la convention collective, ou tout autre congé autrement autorisé.

19,04 Si un ou plusieurs jours de congés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit, après entente entre les parties, soit de recevoir le montant que représente son congé payé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, soit de recevoir un jour additionnel de congé, à une date postérieure, pour remplacer ce jour de congé payé.

19,05 Pour chaque jour de fête chômée et payée, la semaine régulière de travail est diminuée du nombre d'heures de travail prévues aux cédules durant lesquelles survient la dite fête chômée.

ARTICLE XX - CONGES SPECIAUX

20,01 Tout salarié régulier à plein temps bénéficie d'un congé, sans retenue de traitement, dans les cas suivants:-

- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: la journée de l'événement.
- b) A l'occasion du mariage du salarié:- trois (3) jours payés et garantis.
- c) A l'occasion du mariage de son enfant, du frère, de la soeur, du père, de la mère:- le jour du mariage.

20,01

suite....

- d) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant:- la journée de l'événement.
- e) En cas d'opération chirurgicale d'un enfant ou du conjoint:- la journée de l'opération.
- f) En cas de décès de son conjoint ou de son enfant:- cinq (5) jours.
- g) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère:- trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement.
- h) En cas de décès de son beau-frère, de sa belle-soeur:- le jour des funérailles.
- i) En cas de décès des grands parents tels que grand-père, grand-mère:- le jour des funérailles.

Cependant, si un des événements ci-haut mentionnés survient dans un rayon de plus de cinquante (50) milles, une journée additionnelle est accordée au salarié concerné.

20,02

Ces jours de congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour ouvrable de congé ou de vacances. En plus, le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et il doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible avant de prendre le dit congé.

ARTICLE XXI- CONGES EN MALADIE

21,01

a) Tout salarié régulier à plein temps a droit à une demie (½) journée par mois de congé maladie à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, jusqu'à concurrence de six (6) jours maximum par année de convention. La banque de congés maladie est monnayable à cent pour cent (100%) à chaque anniversaire de la dite convention collective de travail.

b) Le salarié qui atteint le statut de salarié régulier à plein temps, 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 régulier à plein temps, à la date de l'anniversaire de l'année courante de cette convention (prorata).

21,02

Si un salarié quitte l'Employeur pour cause de mise à pied ou de départ volontaire, durant le cours d'une année, le salarié reçoit, au moment de son départ les congés en maladie non utilisés, au prorata du nombre de mois écoulés durant l'année de convention.

21,03

Il est entendu que les jours de congé en maladie ne sont utilisés concurremment avec l'indemnité de salaire du régime d'assurance collective. Les jours de congé maladie sont utilisés pendant la période d'attente seulement ou lors de congé maladie de courte durée.

21,04

Le salarié obligé de s'absenter pour cause de maladie doit informer l'Employeur de sa maladie le plus tôt possible dans les vingt-quatre (24) heures, à moins de force majeure et fournir sur demande à l'Employeur, un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de deux (2) jours ouvrables.

21,05

L'Employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical de tout salarié, cet examen est prévu et payé par l'Employeur.

- 21,06 Ces dits congés maladie ne peuvent pas résulter d'accident subi au service d'un autre employeur.
- 21,07 La semaine régulière de travail d'un salarié absent de son travail pour cause de maladie est diminuée du nombre d'heures normalement programmées pour chaque journée complète d'absence et il reçoit, s'il y a droit, une indemnité totale équivalente au nombre d'heures normalement cédulées pour chaque journée complète d'absence.
- La semaine régulière de travail d'un salarié absent de son travail pour cause de maladie, est diminuée du nombre d'heures programmées pour chaque demi-journée d'absence et il reçoit, s'il y a droit, une indemnité totale équivalente au nombre d'heures normalement cédulées pour chaque demi-journée d'absence.
- 21,08 Congé maternité
- a) En cas de maternité, la salariée obtient un congé sans traitement entre la période allant de la fin du cinquième (5e) mois de la grossesse et du troisième (3e) mois après la naissance. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée concernée. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de l'emploi.
- b) La salariée doit informer l'Employeur par écrit, de son intention soit de reprendre l'emploi qu'elle avait au moment de son départ ou à une classification équivalente. Cet avis doit être donné à l'Employeur quinze (15) jours (calendrier) avant de reprendre son emploi.
- c) La salariée continue de participer au plan d'assurance-groupe: assurance vie et maladie.
- d) Pendant son absence, la salariée accumule son ancienneté comme si elle était demeurée au travail et bénéficie de tous les autres avantages de la convention collective.
- 21,09 Sécurité et Santé au travail
- L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariées pendant les heures de travail.
- 21,10 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.
- 21,11 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.
- 21,12 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.

- 21,13 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.
- 21,14 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 21,15 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus un (1) salarié représentant le Syndicat et d'au plus une (1) personne représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun.
- 21,16 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 21,17 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.
- 21,18 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.
- 21,19 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 XXII- VACANCES

- 22,01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril d'une année subséquente.
- 22,02 Les salariés réguliers à plein temps, qui à la date du 30 avril précédant les vacances n'ont pas une année de service continu pour l'Employeur, ont droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois complet de service avec un maximum de deux (2) semaines de vacances.
- 22,03 Les salariés réguliers à plein temps qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une année de service continu ou plus pour l'Employeur, ont droit aux vacances suivantes:
- |        |   |            |
|--------|---|------------|
| 1 an   | - | 2 semaines |
| 4 ans  | - | 3 semaines |
| 9 ans  | - | 4 semaines |
| 20 ans | - | 5 semaines |
- 22,04 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant une journée chômée et payée durant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra prendre tel congé après entente avec l'Employeur. Ce congé sera un jour complet de travail précédant immédiatement les vacances ou à une date qui sera choisie par le salarié. Tel choix ne pourra cependant nuire aux vacances d'un autre salarié.
- 22,05 Tout salarié peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives ou non, entre le premier juin et le quinze (15) septembre de chaque année.

22,05

Suite

Si aucune période n'est libre entre le 1er juin et le 15 septembre, la troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances seront cédulées durant l'année où elles sont dues, par ordre d'ancienneté, en tenant compte du choix exprimé par le salarié.

Il est entendu que le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation ne peut être affecté par celui du personnel cadre de la même unité. Cependant, étant donné le nombre restreint de salariés oeuvrant dans chaque unité, il devra y avoir entente entre les parties au préalable pour fixer chacun des choix exprimés par les salariés ou les membres du personnel de cadre.

22,06

Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification dans l'attribution des prises de vacances. Chaque année, une liste des périodes de vacances de chacun des salariés est affichée, au plus tard le 15 avril.

22,07

La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, lorsqu'il quitte son emploi ou lorsqu'il est congédié, si ces derniers événements ont lieu avant que les vacances soient prises.

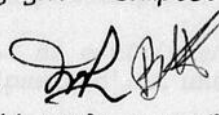
22,08

Pour chaque semaine de vacances, le salarié régulier à plein temps reçoit l'équivalent d'une semaine de travail, payée au taux régulier en vigueur lors de la prise de vacances du salarié.

De plus, les jours de fêtes chômées, les congés spéciaux et les congés en maladie des salariés réguliers à plein temps sont rémunérés au taux du salaire régulier en vigueur lors de la prise de ces congés.

Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou lorsqu'il est congédié, le salarié est alors rémunéré à raison de 4%, 6%, 8% et 10%, selon le cas, calculé sur le salaire gagné à compter du 1er mai de l'année courante.

22,09

Boni de Noël vacances 

Chaque salarié régulier reçoit après au moins un (1) an de service un boni équivalent à une (1) semaine de vacances au taux de salaire correspondant à son échelle salariale tel que prévu à l'annexe "C".

ARTICLE XXIII- JURE OU TEMOIN

23,01

Le salarié régulier à plein temps qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin reçoit son salaire régulier, mais il doit remettre à l'Employeur l'indemnité ou les honoraires qui lui sont versés à ce titre et ce dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Si les indemnités ou les honoraires sont supérieurs à son salaire, le salarié conserve la différence.

ARTICLE XXIV- ASSURANCE GROUPE

24,01

L'Employeur s'engage à continuer d'administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance groupe établi et obligatoire pour chacun de ses salariés réguliers.

24,02

Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur. L'adhésion à ce plan est obligatoire après trois (3) mois d'emploi pour les salariés réguliers.

- 24,03 Le coût de la prime pour l'assurance-groupe est payé à raison de 75% par l'Employeur et 25% par le salarié. Des dépliants seront remis aux salariés réguliers concernant les améliorations au programme d'assurance-groupe.
- 24,04 Au cas de changement ou révision du plan d'assurance-groupe présentement en vigueur, un comité consultatif composé de un (1) représentant de chaque partie étudiera et fera connaître à l'autre partie les suggestions de leurs commettants respectifs.
- 24,05 Soins dentaires  
L'Employeur contribue à 100% du coût d'une assurance pour soins dentaires, tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.
- 24,06 Les bénéficiaires sont décrits à titre d'information; les polices maîtresses constituent les documents officiels.

ARTICLE XXV- REGIME DE RETRAITE

- 25,01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour les salariés réguliers son plan de régime retraite.
- La contribution de l'Employeur est de 20% de 3,2% du salaire du salarié participant pour l'année 1981. Ce nouveau bénéfice prend effet à compter de la date de la signature de la présente convention collective de travail.
- Pour l'année 1982, l'Employeur augmente sa contribution à 40% de 3,2% du salaire du salarié participant.
- L'objectif de l'Employeur est de contribuer à 100% de 3,2% du salaire des salariés participants d'ici une période de cinq (5) ans.

ARTICLE XXVI- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 26,01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique, technologique ou de modification quelconque ayant une incidence dans les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations quelconques. Si un recyclage à l'extérieur est nécessaire, l'Employeur paiera les frais et les salaires des salariés affectés pour une période de temps normale. Pour toute amélioration technique, technologique ou modification quelconque, l'Employeur doit au préalable en informer le Syndicat quarante-cinq (45) jours de calendrier avant l'application de ces dites améliorations, modifications ou transformations quelconques.
- 26,02 Dans l'éventualité prévue à l'article 26,01, si des mises à pied étaient nécessaires, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat et aux salariés qui seraient ainsi touchés, un pré-avis de quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant les dites mises à pied. Dans cette éventualité, ces mises à pied devront se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXVII- CONTRAT A FORFAIT

27,01 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 ou de traitements pour un ou plusieurs salariés couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

ARTICLE XXVIII-RECLASSIFICATION

28,01 Les salariés réguliers à plein temps qui par suite d'une incapacité physique sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité de sécurité au travail sont reclassifiés à d'autres endroits pour lesquels ils sont qualifiés à condition que de tels emplois soient disponibles. Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications.

ARTICLE XIX - DUREE DE LA CONVENTION

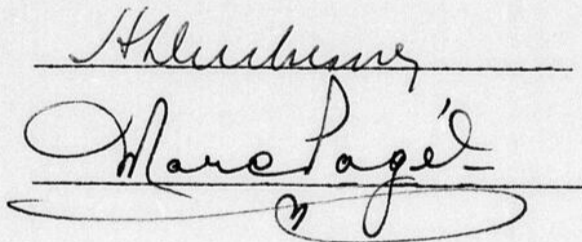
29,01 La présente convention prend effet le ~~1er février~~ <sup>29 mai</sup> 1981 pour se terminer le 31 juillet 1983.

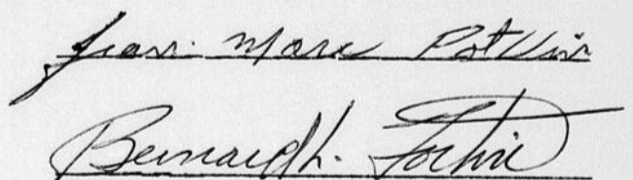
Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire sous réserve des droits des parties jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Iles, ce 25ième jour du mois de novembre 1981.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
SUCCURSALE SEPT-ILES  
Pour son établissement  
LIBRE SERVICE PRESTO  
Rue Régneau  
Sept-Iles, P.Q.

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
L'ENTREPOT PROVIGO (CSN)  
619 rue Brochu  
Sept-Iles, Cté Duplessis, P.Q.  
G4R 2X7

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

Date d'emploi

Potvin Jean Marc

09-10-79

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION

a) Caissier, caissière

- Ces termes désignent tout salarié dont les fonctions principales consistent à recevoir et à enregistrer des argents, à faire la tenue des livres et 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, 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, le gérant ou toute autre personne n'a le droit d'opérer la caisse d'une caissière, sans la présence du salarié concerné. Si une autre personne que la caissière ou le caissier opère sa 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 bordereau de dépôt sera rempli par la caissière qui aura, au préalable compté son argent. Ensuite, le gérant du Libre-Service fixera 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 le gérant du Libre-Service a donné le reçu du dépôt devient la responsabilité de la Compagnie.
- A la fin de chaque journée, le salarié doit compter sa caisse et le contenu sera remis dans un sac scellé au gérant ou à son remplaçant.

b) Commis Junior

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans l'un ou l'autre des départements d'épicerie et du non alimentaire et qui n'a pas atteint dix-huit (18) mois d'expérience dans son domaine.

c) Commis Senior

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans l'un ou l'autre des départements d'épicerie et du non alimentaire et qui possède au moins dix-huit (18) mois d'expérience dans son domaine.

ANNEXE "C"

ECHELLE DE SALAIRE

SALARIES REGULIERS A PLEIN TEMPS

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DATES EFFECTIVES</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>
Commis de bureau	01-02-81	200 \$	215 \$	230 \$	245 \$	260 \$	275 \$
	01-02-82	230	245	260	275	290	305
	01-02-83	255	270	285	300	315	330
Commis Junior	01-02-81	215 \$	230 \$	245 \$	260 \$	275 \$	290 \$
	01-02-82	255	270	285	300	315	330
	01-02-83	295	310	325	340	355	370
Commis Senior	01-02-81	235 \$	250 \$	265 \$	280 \$	295 \$	310 \$
	01-02-82	275	290	305	320	335	350
	01-02-83	315	330	345	360	375	390

N.B.: - Augmentations minimales garanties:

	<u>Commis bureau</u>	<u>Commis Junior, Senior</u>
01-02-81	40 \$	40 \$
01-02-82	30 \$	40 \$
01-02-83	25 \$	35 \$

SALARIES TEMPS PARTIEL

	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
Commis de bureau et commis junior	4,75\$/hre	5,00\$/hre	5,50\$/hre