

No.

21298-10

NOM

Boeing Distribution Inc.

Div. Victorville

10

No.

21298-10

NOM

George Distribution Inc.

Div. Victorville



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	300691208	8110723

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	PRØVIGØ DISTRIBUTIØN INC	830831	8110720	6147
A2	DIV VICTØRIAVILLE			Employeur
A3	777 BØUL INDUSTRIEL EST VICTØRIAVILLE	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: G6P6T3		Q21298010	000038
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite		
A4	SYND EMPL PRØVIGØ DISTRIBUTIØN	6147		
A5	INC VICTØRIAVILLE <i>commerce</i>	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Categories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 02	A14 01	A15 08	A16 528	A17 3431	A18 040	A19 4	A20 00	A21 05	A22	A23 27
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premier) 04 Sentence arbitrale (procureurs/pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé un établissement un syndicat un certifié 02 Un employé un établissement un syndicat plus certifié 03 Un employé plus établissement un syndicat un certifié 04 Un employé plus établissement un syndicat plus certifié 05 Plus employé un établissement un syndicat plus certifié 06 Plus employé plus établissement un syndicat plus certifié 07 Plus employé plus établissement plus syndicat plus certifié Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Régionale éducation 11 Régionale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT/COI 03 FAT/COI/CTC 04 CTC 05 CCO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant nationale 13 Indépendant provinciale 14 Indépendant locale 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal Nord 062 Montréal Sud 063 Montréal Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouvelle-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codeificateur	Date				Verificateur				
A6	100 0.06	82103116				102 0.04				

21298-10

'31 JUL 23 9 32

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.

Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC. VICTORIAVILLE (C.S.N.)

100, boul. Jutras est
Victoriaville (Québec)

G6P 4L5



ARTICLE I - BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariés, de favoriser les bonnes relations entre Employeur et salariés et de régler les différentes interprétations possibles de cette convention collective par une procédure claire et précise reconnue par les parties.

1.02 Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont décrites à l'article "B".

1.03 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent par aux temps partiel pendant la période des vacances scolaires, à l'exception de tout ce qui est prévu pour eux à l'article "B".

1.04 L'Employeur s'engage à ne pas conclure de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet de priver des droits à plein, ou des salaires de salariés ou de travailleurs pour un ou plusieurs salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

1.05 Tout travail exceptionnel et régulièrement effectué par les salariés couverts par le certificat d'accréditation peut être effectué par une personne non régie par le présent article à l'exception des contrats-maitres et du surtravail ainsi que dans les situations de prise d'inventaire physique, déplacement de personnel et dans les cas relatifs à la sécurité du personnel, de la circulation, de l'équipement et des bâtiments.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 31 octobre 1980 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec pour Provigo (Distribution) Inc., Division Victoriaville.
- 2.02 Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont décrites à l'annexe "D".
- 2.03 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux remplaçants embauchés durant la période des vacances scolaires, à l'exception du taux de salaire prévu pour eux à l'annexe "A".
- 2.04 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 réguliers couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.
- 2.05 Tout travail normalement et régulièrement effectué par les salariés couverts par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par une personne non régie par ledit certificat à l'exception des contre-mâîtres et du surintendant ainsi que dans les situations de prise d'inventaire physique, d'entraînement du personnel et dans les cas relatifs à la sécurité du personnel, de la marchandise, de l'équipement et des bâtiments.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la convention collective, c'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche sous réserve des dispositions de l'article VIII;
 - c) d'embaucher, congédier, diriger, classier, transférer, promouvoir, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite des salariés au travail et administrer son entreprise;
 - e) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'entrepôt sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.
- 3.02 L'Employeur informera le Syndicat de toute nouvelle classification d'emploi ou opération à être créées dans son établissement. Le Syndicat et l'Employeur discuteront des taux de salaire de ces nouvelles classifications conformément aux conditions de salaire et de travail décrites à la présente convention collective. Advenant mésentente, l'Employeur applique la décision qu'il juge appropriée et la question des conditions de travail et de salaire de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article XI de la présente convention.
- 3.03 Advenant la mise en application de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE IV - GREVE ET LOCK OUT

4.01 L'Employeur s'engage à ne pas recourir au lock out pendant la durée de cette convention. Le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève, piquetage, ralentissement ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention conformément au Code du Travail.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre durant la durée de la présente convention collective. 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, sauf ce qui est prévu à l'article 63 du Code du Travail.
- 5.02 Tout salarié doit signer, au moment de son embauchage, une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire hebdomadairement à compter de la première paie conformément à l'Annexe "B".
- 5.03 L'Employeur déduit à chaque paie des gains de chacun des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet les sommes déduites au Syndicat toutes les quatre (4) semaines accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement, ainsi que d'un état montrant les montants cumulatifs prélevés pour chaque salarié, avec le salaire total.
- 5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms et adresses de tous les salariés mis à pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés, avec leur salaire. De plus, une copie de cette liste est remise au président de la section Provigo du Syndicat des employés de Provigo (Distribution) Inc. Victoriaville (CSN).

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Aux fins d'application de cette convention, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux salariés, soit un (1) salarié de l'équipe de jour ou de soir et un (1) salarié de l'équipe de nuit parmi ceux qui travaillent dans l'entreprise 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 salaire, à l'occasion de:
- a) Discussions entre l'Employeur et ses salariés, relativement à des griefs;
 - b) L'audition de grief par l'arbitre un (1) seul représentant.
- 6.02 Deux (2) représentants du Syndicat, un (1) salarié de l'équipe de jour ou de soir et un (1) salarié de l'équipe de nuit, dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise, avec rémunération, à l'occasion de la négociation et de la conciliation de la prochaine convention collective.
- 6.03 Les représentants du Syndicat peuvent, sans rémunération, et après avoir avisé leur supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance, s'absenter de leur 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. Le nombre de représentants ainsi libérés ne doit pas dépasser deux (2) représentants à la fois et pas plus de un (1) représentant par équipe de travail.
- 6.04 Tout salarié élu ou assigné à une fonction syndicale peut, sur demande écrite au moins vingt (20) jours à l'avance, demander une permission d'absence de son travail, sans rémunération pour une durée ne dépassant pas trois (3) mois. Cette permission peut être renouvelée pour une autre période ne dépassant pas trois (3) mois, à la condition que le demande soit faite au moins vingt (20) jours à l'avance.

Après ces périodes d'absence et autant que son ancienneté le lui permette, l'Employeur le réintègre à son ancienne fonction, sinon il exerce ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention. Pendant son absence, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et aucune autre disposition de la convention ne s'applique durant une telle absence.

ARTICLE VI - ACTIVITES SYNDICALES (suite)

- 6.05 Tout salarié qui s'absente en vertu de l'article 6.04, doit s'il désire revenir au travail avant la date prévue pour son retour, aviser l'Employeur au moins vingt (20) jours à l'avance.
- 6.06 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 de ses représentants à l'intérieur de l'entreprise.
- 6.07 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir dans son établissement, sur rendez-vous pour fins d'enquête et règlement des griefs.
- 6.08 L'Employeur permettra au Syndicat d'afficher tout avis relativement aux activités syndicales, signé par deux (2) représentants du Syndicat sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet. Copie de ces avis seront remises au surintendant de l'entrepôt.

Le Syndicat convient par ailleurs qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres ne se fera sans l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

- 7.01 A) L'ancienneté de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus à l'emploi de l'Employeur.
- B) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service à moins qu'autrement prévu à la convention collective.
- 7.02 L'ancienneté n'entrera en vigueur qu'après avoir complété quarante-cinq (45) jours ou trois cent soixante (360) heures de travail dans une période de neuf (9) mois calendrier et la date effective de son embauche rétroagit pour un maximum de neuf (9) semaines de la date ou il atteint sa quarante cinquième (45 ième) journée ou trois cent soixantième (360 ième) heure de travail. Si les parties le jugent à propos cette période d'essai peut être prolongée après entente entre les parties.
- 7.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de grief.
- 7.04 Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) S'il met fin volontairement à son emploi;
 - b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
 - c) Si le salarié néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours suivants la réception de la lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins d'incapacité prouvée par un certificat médical. Une copie de la lettre de rappel est transmise au Syndicat.

ARTICLE VII - ANCIENNETE (suite)

- d) 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.
- e) Si le salarié est absent de son travail sans permission (et sans raison justifiable) pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- f) Lors d'une absence du travail pour cause de maladie ou accident non occupationnels pendant une période de plus de vingt quatre (24) mois consécutifs.

7.05

Après la signature de la convention collective, L'Employeur fournit au Syndicat et affiche de façon permanente, aux endroits habituels (sauf adresse, salaire et téléphone) une liste complète des salariés couverts par la présente convention y comprenant:

- nom et prénom
- adresse
- téléphone
- ancienneté
- salaire
- classification

La liste affichée est modifiée, s'il y a lieu, à tous les trois (3) mois et elle est remise au Syndicat à tous les trois (3) mois.

ARTICLE VIII - PROMOTIONS ET TRANSFERTS

8.01 Lorsqu'un poste vacant doit être comblé, l'Employeur l'affiche pendant cinq (5) jours ouvrables aux endroits destinés à cet effet. L'avis d'affichage doit comporter le nom du supérieur immédiat, la classification, le quart de travail, la date de la fin de la période d'affichage.

Le salarié qui désire le poste n'a qu'à inscrire son nom sur ledit avis.

Le représentant syndical peut postuler pour et au nom du salarié qui est absent pour une période de deux semaines ou durant sa période de vacances annuelles.

Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales du poste.

- 8.02
- a) Dans le cas de promotion, l'Employeur convient de suivre la procédure prévue au paragraphe 8.01 et une période d'essai de trente (30) jours ouvrables travaillés est accordée; pendant cette période, le salarié peut retourner à son ancien poste s'il le désire. A la fin de cette période, l'Employeur retourne le salarié à son ancien poste si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche. Dans tous les autres cas, la même procédure s'applique, sauf que la période d'essai est de dix (10) jours ouvrables travaillés.
 - b) Toutefois, dans le cas des camionneurs, le salarié devra démontrer qu'il rencontre les exigences nécessaires, notamment les permis appropriés, pour accomplir les fonctions du poste et ce à la satisfaction de l'Employeur avant d'accéder au poste de camionneur.
 - c) Pour fins d'interprétation, une promotion signifie la mutation d'un salarié à un poste de travail qui comporte soit une augmentation de salaire soit un changement du quart de nuit à celui de soir ou de ~~nuit~~ ou du quart de soir à celui de jour.

Jour R. 2. 89
[Signature]
C. D.

- 8.03 Le salarié qui change ainsi de poste est rémunéré au taux du nouveau poste dès le début du changement de poste. Cependant, s'il retourne à son ancien poste durant sa période d'essai il est, dès son retour sur le dit poste, rémunéré selon l'échelle de salaire de ce poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.
- 8.04 Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours calendrier, le nom et l'ancienneté du salarié promu ainsi que sa fonction, dans les sept (7) jours calendrier suivant ladite promotion.
- 8.05 Un salarié qui remplace temporairement un autre salarié dans une classification inférieure ne subit aucune diminution de salaire. Le salarié qui remplace temporairement un autre salarié pour une période d'au moins une (1) heure au cours d'une journée normale dans une classification supérieure, est rémunéré au taux de ladite fonction pour toutes les heures travaillées dans cette nouvelle fonction ce jour-là.
- 8.06 L'Employeur a le droit d'engager des salariés à temps partiel durant les absences des salariés réguliers 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, de leurs droits et privilèges et de priver la création éventuelle d'emploi.
- 8.07 Tout salarié qui accepte de remplacer un contremaître voit son salaire normal quotidien majoré de cinq (5,00\$) dollars pour chaque jour où il remplace le contremaître.

ARTICLE 1X - MISE A PIED

- 9.01 L'ancienneté des salariés réguliers prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel à moins que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur ne possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 9.02 Si un salarié régulier est mis à pied par la suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel à moins qu'il ne puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction.
- 9.03 Lors de la mise à pied d'un salarié ayant terminé sa période de probation, mais ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, l'Employeur devra soit donner un préavis d'une (1) semaine, soit payer une (1) semaine de salaire à la place du préavis. S'il s'agit de la mise à pied d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté, l'Employeur devra donner un préavis de deux (2) semaines ou encore le paiement de deux (2) semaines de salaire à la place du préavis. Toutefois ce préavis ne s'applique pas dans les cas de feu, d'inondation ou panne d'électricité.
- 9.04 Si l'Employeur doit, pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, au Syndicat et aux salariés impliqués dans les délais minimaux suivants:
- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).
- 9.05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise-à-pied, c'est-à-dire que les derniers mis-à-pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, à moins qu'ils ne possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE X - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur se sert d'avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu.
- 10.02 Les mesures disciplinaires se traduisent en des avertissements écrits, des suspensions ou des congédiements.
- 10.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié par écrit en indiquant l'infraction commise et les motifs de la mesure disciplinaire avec copie au Syndicat dans les sept (7) jours de son imposition. Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur ait pris connaissance des faits.
- 10.04 Aucun salarié qui a complété sa période de probation, n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension ou congédiement pour faute grave. Sauf en cas d'infraction pour faute grave, l'Employeur convient de ne pas faire de congédiement avant d'avoir suspendu préalablement le salarié.
- 10.05 Aucun avertissement, plaintes, ou griefs de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois à moins d'infraction de même nature.
- 10.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.07 Tout salarié qui se croit lésé par suite de mesures disciplinaires, soumet son grief en suivant la procédure de grief prévue à l'article XI.

ARTICLE XI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 a) Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

b) Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, soumet son grief selon les dispositions qui suivent:

11.02 Première étape (Contremaître)

Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit le soumettre par écrit à son contremaître. Le contremaître doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

11.03 Deuxième étape (Directeur du personnel)

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, il peut en appeler par écrit au Directeur du Personnel de la division Sherbrooke dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Le Directeur du Personnel doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

11.04 Troisième étape (Arbitrage)

a) Si le Directeur du Personnel ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou que le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il lui est loisible de soumettre son grief à l'arbitrage. *R. P. G. C. D.*

b) L'arbitre sera la personne choisie d'un commun accord par les parties aux présentes. A défaut d'entente dans les dix (10) jours ouvrables, l'arbitre sera choisi par le Ministre du Travail, conformément aux dispositions du Code du Travail.

- 11.05 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, ils peuvent être modifiés par une entente entre les parties.
- 11.06 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, l'Employeur peut soumettre un grief par écrit à compter de la deuxième étape. L'Employeur dans ce cas s'adresse directement au Syndicat.
- 11.07 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.
- 11.08 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 sont une sanction trop sévère.
- La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.
- 11.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égales par les parties aux présentes.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 Les échelles de salaires apparaissent en annexe " A " et font partie intégrante de la convention collective.

12.02 La paie des salariés est remise chaque semaine au plus tard le jeudi pour la semaine se terminant le samedi précédant. Les renseignements suivants sont inscrits sur le bordereau de paye.

- nom et prénom du salarié
- le taux horaire régulier
- le nombre d'heures régulières
- le nombre d'heures supplémentaires
- le salaire brut
- les déductions
- le salaire net

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs ou de quatre (4) jours consécutifs selon la programmation établie par l'employeur.
- b) Le nombre total d'heures normales quotidiennes est d'un minimum de quatre (4) heures par jour et d'un maximum de dix (10) heures par jour selon la programmation établie par l'employeur.
- c) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 13.02 a) L'horaire de travail des salariés du quart de jour est réparti entre six (6:00) heures et dix-huit (18:00) heures.
- b) L'horaire de travail des salariés du quart de soir est réparti entre douze (12:00) heures et vingt-quatre (24:00) heures.
- c) L'horaire de travail des salariés du quart de nuit est réparti entre vingt-trois (23:00) heures et huit (8:00) heures.
- 13.03 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés est affiché à un endroit déterminé et ce programme ne peut être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le vendredi de la deuxième semaine qui précède, à moins de circonstances incontrôlables.
- 13.04 L'Employeur doit, en autant que les besoins particuliers de l'entreprise le permettent, tenir compte de l'ancienneté dans l'application des cédules de travail.
- 13.05 Il est entendu que le salarié doit poinçonner sa carte de présence avant le début des heures programmées. De même, le salarié poinçonne lors de son départ et de son retour pour sa période de repas. Le salarié poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.

ARTICLE XIV - PAUSES ET REPAS

- 14.01 a) Une période de repos de quinze (15) minutes permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire lui est accordée à chaque moitié de sa journée normale de travail.
- b) Les camionneurs et les aides-camionneurs peuvent prendre une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes sans perte de salaire à chaque moitié de leur journée normale de travail. Cette période de repos est programmée par l'employeur pour se situer vers le milieu de chaque demi-journée. Ceux qui sont absents de l'entrepôt et qui ne peuvent bénéficier de la période de repos au moment programmé par l'Employeur, doivent s'efforcer de faire coïncider leur période de repos en même temps que la période d'attente de déchargement de la marchandise chez les clients. Si cela n'est pas possible, ils peuvent faire cette pause au moment qu'ils jugent opportun, sans toutefois excéder les périodes de repos octroyées à chaque jour.
- c) Tout salarié qui est programmé pour travailler deux (2) heures supplémentaires ou plus immédiatement après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de rémunération.
- 14.02 a) Les salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure pour la période de repas qui doit être prise autant que possible vers le milieu de la période de travail telle qu'établie par l'Employeur.
- b) Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure pour la période de repas, qui doit être prise autant que possible vers le milieu de la période de travail, telle qu'établie par l'Employeur.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Toutes les heures de travail exécutées en sus du total d'heures de la semaine normale de travail et en sus des heures normales de travail quotidiennes programmées sont rémunérées au taux régulier du salarié majoré de moitié.
- 15.02 Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés qui consentent à faire le travail requis et qui sont capables d'effectuer le travail concerné. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification concernée et qui sont capables d'effectuer le travail concerné.
- 15.03 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées, à l'article 18.01 de la présente convention, sera rémunéré au taux et demie en plus du paiement du congé.
- Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux régulier majoré de moitié.
- Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double sauf pour les salariés normalement programmés sur le quart qui débute le dimanche.
- 15.04 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.
- 15.05 Tout salarié rappelé au travail sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux prévus aux articles 15.01 et 15.03.

ARTICLE XVI - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS DE REPAS

16.01 a) Les salariés du quart de soir reçoivent une prime de cinquante cents (0,50\$) l'heure.

b) Les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de soixante cents (0,60\$) l'heure.

c) Les salariés faisant partie régulièrement du quart de soir et de nuit recevront leur prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans leur paie de vacances, de congé statutaire payé ou congés de maladie.

16.02 REPAS

Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, doit exécuter plus de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après sa programmation normale de travail, reçoit à compter de la signature de la convention, une prime de trois dollars cinquante (3,50\$) et à compter du 1er juin 1982 une prime de quatre dollars (4,00\$) en plus de la rémunération se rapportant au temps supplémentaire.

16.03 Les camionneurs obligés par leur travail à prendre le repas du midi à l'extérieur de la ville de Victoriaville auront droit à un remboursement d'un montant de quatre dollars vingt-cinq (4,25\$) et à compter du 1er juin 1982 un remboursement d'un montant de quatre dollars soixante-quinze (4,75\$) sur pièces justificatives à compter de la signature de la convention.

16.04 BONI DE NOEL

Un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux normal payé en fonction des salaires apparaissant à l'annexe "A", sera payé à chaque salarié régulier le deuxième jeudi de décembre, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er janvier et qu'il soit encore inscrit en date du paiement du boni.

ARTICLE XVI - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS DE REPAS (suite)

16.04 (suite)

Dans le cas des salariés réguliers possédant moins d'un (1) an de service, mais plus de trois mois de service, un boni de Noël est payé selon les critères suivants:

- deux (2%) pourcent du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er décembre de l'année.

Ce boni est payé le deuxième jeudi de décembre et n'excède pas une semaine de salaire au taux hebdomadaire régulier selon les salaires apparaissant à l'annexe "A".

ARTICLE XV11 - VACANCES

- 17.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances pour l'année 1981 selon les critères suivants: Les salariés ayant à leur crédits au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES ET CHOMEES

Moins de 12 mois

Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total. (Maximum dix (10) jours ouvrables).

1 an

2 semaines salaire régulier

5 ans

3 semaines salaire régulier

10 ans

4 semaines salaire régulier

20 ans

5 semaines salaire régulier

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

- b) L'Employeur convient d'accorder des vacances pour l'année 1982 selon les critères suivants: Les salariés ayant à leur crédits au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES ET CHOMEES

Moins de 12 mois

Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total. (Maximum dix (10) jours ouvrables).

1 an

2 semaines salaire régulier

4 ans

3 semaines salaire régulier

9 ans

4 semaines salaire régulier

20 ans

5 semaines salaire régulier

ARTICLE XVII - VACANCES (suite)

17.01 (suite)

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

c) BONI DE VACANCES

Chaque salarié régulier reçoit après au moins un an de service lors de la prise de ses vacances, un boni équivalent à une semaine de salaire au taux de salaire correspondant à son échelle tel que prévue à l'annexe "A".

17.02

La période normale de vacances s'établira à compter du 1er mai au 15 septembre.

17.03

a) Les salariées choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans l'établissement avec au ~~plus~~ ^{moins} un salarié par classification par quart. *MOINS*

b) Le 1er mars de chaque année, l'Employeur affiche le tableau des vacances pour une période de trente (30) jours afin que tous les salariés puissent faire connaître leur choix de vacances. La liste définitive est affichée au plus tard le 15 avril.

17.04

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se verront accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

17.05

Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale (tel que spécifié en 17.02), auront le choix de les prendre consécutivement à l'exception de la période du 1er décembre au 10 janvier. Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté et l'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps.

17.06

Le salaire de vacances d'un salarié lui sera remis avant son départ pour les vacances.

ARTICLE XV11 - VACANCES (suite)

- 17.07 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 17.08 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6%, 8% et 10% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 17.09 Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 1er mai, sauf par entente écrite entre l'employeur et le salarié intéressé sans toutefois priver les autres salariés de leurs droits.
- 17.10 Le salarié qui se marie a préséance pour le choix de ses vacances, pourvu qu'il ait exprimé sa préférence au moment du choix des vacances, soit au plus tard le 30 mars de l'année courante.
- 17.11 Lorsqu'un salarié est absent de son travail en raison d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra après entente avec l'Employeur choisir une autre période de vacances.

ARTICLE VIII - CONGES STATUTAIRES

18.01 Les salariés ont droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

~~Vendredi Saint~~ LUNDI PAQUES *pour P.D. P.D.*

Fête de Dollard

St-Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Noël

Lendemain de Noël

18.02 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. Cependant une fête chômée ne compte ~~pour~~ ^{pour} jamais moins de huit heures. *P.D.*

18.03 L'orsqu'un ou deux congés tels que définis à l'article 18.01 tombent pendant la période de vacances payés d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus à une autre période, après entente avec l'Employeur.

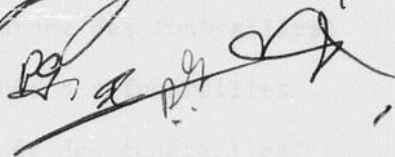
18.04 Si un des congés statutaires mentionnés à l'article 18.01 tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté le jour ouvrable suivant ou précédant.

18.05 Si un salarié s'absente sans permission ou sans raison valable le jour de travail programmé qui précède ou qui suit immédiatement un congé statutaire, il n'aura pas droit au paiement de ce congé. Les salariés qui auront obtenu un permis d'absence non payé au moment du congé n'auront pas droit au paiement de ce congé.

ARTICLE XVIII - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 18.06 a) L'Employeur convient d'accorder à tous les salariés, un congé mobile par année. Cette journée est prise au choix des salariés, mais après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.
- b) Le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance.
- c) Ce congé doit être pris dans l'année de référence.
- d) Ce congé ne pourra être pris s'il y a déjà un congé statutaire dans la même semaine.

Cependant ce congé ne compte jamais pour moins de (8) heures.



ARTICLE XIX - CONGES SOCIAUX

19.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants pourvu que ces congés surviennent au cours de jours ouvrables.

Dans le cas du décès de:

Son conjoint	7 jours calendrier
son enfant	7 jours calendrier
son père ou sa mère	3 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son frère ou sa soeur	3 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son beau-père ou sa belle-mère	3 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son beau-frère ou sa belle-soeur	la journée des funérailles.
son gendre ou sa brue	la journée des funérailles.
son grand-père ou sa grand-mère	la journée des funérailles.
son petit-fils ou sa petite fille	la journée des funérailles.

Un jour de congé additionnel si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile et qu'il y assiste.

19.02 a) Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé chômé payé le jour de la naissance ou le jour que son épouse sort de l'hôpital, à la condition que l'évènement ait lieu un jour de travail programmé.

b) Lors de l'adoption d'un enfant, un salarié aura droit à un congé chômé et payé d'une journée le jour de l'adoption, à la condition que ce soit un jour de travail programmé.

19.03 a) Lors de son mariage, le salarié à droit à trois (3) jours de congés chômés payés.

ARTICLE XIX - CONGES SOCIAUX (suite)

19.03 (suite)

b) Lors du mariage de son enfant le salarié à droit à un congé
chômé payé le jour de son mariage.

19.04 Cependant, tous ces jours de congé prévus à l'article XIX, ne sont
pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de va-
cances.

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

ARTICLE XX - CONGES SPECIAUX

20.01 Elections

Lors d'élections générales (fédérales ou provinciales, municipales) ou scolaires, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence sans perte de salaire selon la loi applicable.

20.02 Fonctions de Juré

Lorsqu'un salarié régulier est choisi comme juré ou est appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.03 Congés sans paie

Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie au surintendant de l'entrepôt au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée.

Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus devra être adressée, par écrit, au surintendant de l'entrepôt par le salarié concerné et la lettre devra fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission. L'autorisation ou le refus d'une telle permission sera faite par écrit par le surintendant de l'entrepôt au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de réception de la demande.

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

ARTICLE XXI - CONGES DE MALADIE

- 21.01 a) Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an de service, qui travaille normalement sur une programmation de cinq (5) jours par semaine a droit à sept (7) jours (moins de un (1) an, une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois) de maladie par année payée au taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ces ou ce congé.
- b) Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an de service, qui travaille normalement sur une programmation de quatre (4) jours par semaine a droit à six (6) jours (moins de un (1) an, une demie ($\frac{1}{2}$) journée par mois) de maladie par année payée au taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ces ou ce congé.

21.02 Ce bénéfice s'applique aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins et ne s'applique pas dès que le salarié bénéficie de la protection de l'assurance salaire tel que spécifié à l'article XXII.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son contre-maître avant le début de sa programmation de travail en lui indiquant:

- pourquoi il ne peut se rapporter au travail;
- la durée approximative de son absence;
- comment son gérant peut le contacter durant son absence si possible;
- dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire;

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-dessus mentionné au cours de chaque année, la portion non utilisée de ses jours de maladie accumulés lui sera payée le ou vers le 30 janvier de chaque année.

ARTICLE XXI - CONGES DE MALADIE (suite)

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

21.04 L'indemnité pour cause de maladie sera versée à compter de la première journée d'absence.

ARTICLE XX11 - ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE RETRAITE

22.01 L'Employeur convient de maintenir le programme d'assurance-groupe en vigueur pendant la durée de la présente convention.

22.02 L'Employeur convient de payer 50% de la prime, une fois que le salarié a complété une période de trois (3) mois de service, pour le régime d'assurance suivant:

a) Assurance-vie: un montant de base de \$15,000.00 (célibataire)
un montant de base de \$30,000.00 (marié)

b) Soins médicaux: remboursement des frais courant à 90% après déduction de la franchise de \$25.00

c) Assurance-salaire: l'assurance-indemnité salaire est de 80% du salaire brut de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première journée d'absence en cas d'accident ou à compter du sixième jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de 15 semaines

d) Assurance-invalidité à long terme: à compter de la seizième (16e) semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié à droit à 70% de son salaire brut de base

La contribution du salarié est utilisé pour payer 100% de la prime de l'assurance-salaire.

22.03 L'Employeur contribue 100% du coût d'une assurance pour soins dentaires tel que décrit dans le dépliant fournit par l'Employeur.

22.04 L'âge normal de retraite est fixé à soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE XXII - ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE RETRAITE (suite)

22.05 Ces bénéficiaires sont décrits à titre d'informations; les polices maîtresses constituent les documents officiels.

22.06 Le salarié peut, s'il le désire, participer au régime de retraite des salariés réguliers de l'Employeur, selon les règlements prévus dans le régime.

ARTICLE XXIII - SECURITE & SANTE

23.01 L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

23.02 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.

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

23.04 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.

23.05 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.

23.06 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.

ARTICLE XXIII - SECURITE ET SANTE (suite)

- 23.07 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 23.08 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.
- 23.09 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.
- 23.10 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.
- 23.11 L'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour reclassifier tout salarié qui, par suite d'une incapacité physique découlant d'un accident ou de maladie, ne pouvant occuper la même fonction, à une autre fonction pour laquelle il est qualifié à condition qu'un tel emploi soit disponible tout en respectant les droits des autres salariés réguliers.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

24.01 Les uniformes ou autres vêtements exigés par l'Employeur pour les salariés, sont fournis et payés par l'Employeur.

24.02 Uniforme des camionneurs:

Les nouveaux camionneurs commanderont leur uniforme dès que leur période de probation sera terminée.

Les camionneurs portent leur uniforme en tout temps et voient à le tenir propre et en bonne condition.

L'Employeur paie à 100% (cent pourcent) les uniformes suivants pour les camionneurs:

- un manteau d'hiver à tous les deux ans
- un coupe-vent par deux ans
- quatre pantalons par deux ans (d'été ou d'hiver, au choix du salarié)
- quatre chemises par année (d'été ou d'hiver, au choix du salarié)
- un sarreau à la disposition du préposé à la maintenance.

24.03 Le port des souliers de sécurité est obligatoire pour tous les salariés de l'entrepôt et les camionneurs. A chaque année de convention collective, l'Employeur convient de rembourser, sur présentation d'une facture un montant maximum de trente dollars (30,00 \$), à chaque salarié permanent. Les souliers de sécurité devront être munis de capuchons d'acier aux extrémités.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL (suite)

24.04 Les camionneurs dont le camion est en panne ou qui sont arrêtés par une tempête sont payés pour le heures régulières de travail et leurs frais de séjour sont remboursés.

Cependant, si ces salariés sont dans l'impossibilité de trouver un endroit où loger, ils verront chacune des heures en plus de leur journée normale de travail, où ils seront ainsi immobilisés, rémunérées au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Le salarié ainsi immobilisé devra se rapporter à son supérieur (par téléphone).

ARTICLE XXV - DUREE DE LA CONVENTION

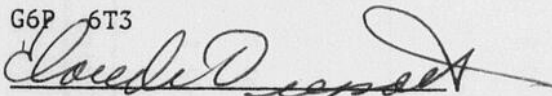
25.01 La présente convention entre en vigueur le 1er juin 1981 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1983.

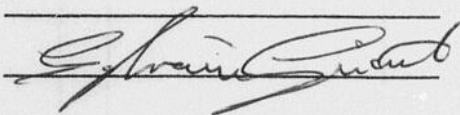
25.02 Malgré les dispositions de l'article 25.01 de la convention collective, celle-ci continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

Cependant, même lorsque le droit à la grève et au lock-out est acquis, la convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out.

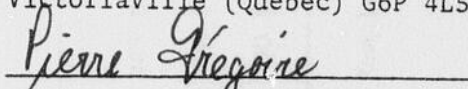
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville ce 20 ième jour de juillet 1981.

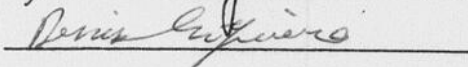
PROVIGO (DISTRIBUTION INC.)
Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)
G6P 6T3





LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
VICTORIAVILLE (C.S.N.)
100, boul. Jutras est
Victoriaville (Québec) G6P 4L5





Salariés Réguliers

CLASSIFICATION	Début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	En vigueur le
<u>Classe I</u>	210 \$	245 \$	280 \$	315 \$	350 \$	1er juin 1981
- Manoeuvre	220 \$	260 \$	300 \$	340 \$	385 \$	1er juin 1982
	225 \$	270 \$	315 \$	360 \$	405 \$	1er juin 1983
<u>Classe II</u>	220 \$	255 \$	290 \$	325 \$	360 \$	1er juin 1981
- Opérateur de chariot élévateur	230 \$	270 \$	310 \$	350 \$	395 \$	1er juin 1982
- Receveur						
- Expéditeur	235 \$	280 \$	325 \$	370 \$	415 \$	1er juin 1983
- Préposé à la maintenance						
<u>Classe III</u>	230 \$	265 \$	300 \$	335 \$	370 \$	1er juin 1981
- Camionneur	240 \$	280 \$	320 \$	360 \$	405 \$	1er juin 1982
	245 \$	290 \$	335 \$	380 \$	425 \$	1er juin 1983

Remplaçant de vacances: 1er juin 1981 5,00\$/heure
 1er juin 1982 5,25 \$/heure

ANNEXE "A" (suite)

2ième) FORFAITAIRE

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit un montant forfaitaire de quarante dollars (40,00\$) pour toutes les semaines pour lesquelles il a été à l'emploi de l'Employeur du 1er juin 1980 au 31 mai 1981 soit pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines correspondant à un montant maximum de deux mille quatre-vingts dollars (2 080,00).

3ième) RETROACTIVITE

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit rétroactivement au premier (1er) juin 1981 le montant correspondant à sa nouvelle échelle de salaire compte tenu de son ancienneté dans sa classification.

NOTE: Les nouvelles primes et les nouveaux avantages sociaux sont applicables à compter de la signature de la convention collective.

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er juin 1982 et au 1er juin 1983 reçoit une augmentation d'échelle de salaire correspondant à sa classification et continu de progresser à l'intérieur de sa classification selon son ancienneté dans sa classification s'il n'est pas au maximum de sa classification.

ANNEXE "A" (suite)

4ième) SALAIRE DE PARTIEL A REGULIER

Le salarié à temps partiel qui devient salarié régulier voit son salaire ajusté selon les mois de service accumulés en fonction des heures travaillées comme salarié à temps partiel.

ANNEXE B

Formule d'autorisation de retenue syndicale sur la paie hebdomadaire:

CAMIONNIERS

BERGERON, Robert

YVINEAU, Paul

COUTURE, Paul

CHAMPAGNE, Paul

SUPUIS, Paul

WELLS, Christian

BEHNER, Yvon

ROY, Michel

J'autorise, par la présente, mon employeur à retenir sur ma paie hebdomadaire un montant égal à la cotisation décidée par l'assemblée générale du syndicat et à le remettre au syndicat des employés de Provigo Victoriaville.

Cette autorisation n'est révoquée qu'entre le soixantième (60ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour précédant l'expiration de la convention signée entre mon employeur et le syndicat susmentionné.

ENTREPOS

MARTEL, Marcel

HÔLE, Lucien

LEBLANC, Jean-Guy

RONDEAU, Marcel

DEBETS, André

BOUCHER, Jean-Pierre

GREGOIRE, Pierre

SINETTE, Yvon

LANOUE, Denis

LACHAPTE, Réjean

GIGER, Denis

POINTE, Claude

LABOUE, André

CLAVIER, Alain

WILLIAMS, Marcel

FONTANA, Alain

POINTE, Roger

CHENARD, Marcel

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

"SALARIES REGULIERS"

<u>Nom</u>	<u>Ancienneté</u>
<u>CAMIONNEURS</u>	
BERGERON, Robert	08/01/64
VIGNEAULT, Gérard	10/09/69
COUTURE, Donald	23/07/73
CHAMPAGNE, Réjean	18/03/74
DUPUIS, Pierre	13/01/75
HOULE, Christian	19/04/79
BERNIER, Yvon	23/08/79
ROY, Michel	01/10/79
<u>ENTREPOT</u>	
NADEAU, Marcel	07/07/40
HOULE, Lucien	25/09/61
LEBLANC, Jean-Guy	26/09/66
RONDEAU, Marcel	12/06/67
DEMERS, André	03/03/69
BOUCHER, Jean-Pierre	06/05/74
GREGOIRE, Pierre	16/09/74
BINETTE, Yvon	28/08/75
LAROCHE, Denis	30/12/75
LACHARITE, Réjean	22/08/77
GIGUERE, Denis	11/12/77
POIRIER, Claude	13/04/78
LAROCHE, André	05/10/78
CLOUTIER, Alain	29/12/78
VAILLANCOURT, Mario	01/03/79
FORTIER, Alain	31/05/79
POULIN, Roger	03/09/79
GARNEAU, Daniel	06/11/79

ANNEXE D

- 01 - Un salarié à temps partiel se définit comme un salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille quarante (40) heures ou moins par semaine.
- 02 - L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.
- 03 - L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule en terme d'heures travaillées.
- 04 - La période de probation des salariés à temps partiel est de 360 heures travaillées. Durant cette période, les salariés peuvent être remerciés par l'Employeur sans avis ni recours.
- 05 - Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) S'il met fin volontairement à son emploi;
 - b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
 - c) Si le salarié néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours suivants la réception de la lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins d'incapacité prouvée par un certificat médical. Une copie de la lettre de rappel est transmise au Syndicat.
 - d) 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.

05 - suite

e) Si le salarié est absent de son travail sans permission (et sans raison justifiable) pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

f) Lors d'une absence du travail pour cause de maladie ou accident non occupationnels pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

06- Les salariés à temps partiel ont priorité par ordre d'ancienneté d'heures travaillées pour l'obtention d'un poste régulier en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste à combler.

07- Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille un nombre d'heures normal d'un salarié régulier pendant dix (10) semaines consécutives à l'exception du remplacement d'un salarié régulier, un salarié sera alors embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie à l'article VIII des salariés réguliers.

08- Les salariés à temps partiel ont droit aux congés statutaires prévus à la convention collective à l'exception du congé mobile.

Le salarié à temps partiel est payé pour ~~les~~ ^{les} congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédent le congé.

09- Les salariés à temps partiel ont droit aux vacances payées selon la loi sur les normes minimales de travail.

10- Un boni de Noël est versé à tous les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté ou au moins 360 heures travaillées pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 15 décembre de l'année en cours. Ce boni est égal à 2% du salaire gagné durant l'année en cours. Celui-ci sera payé au plus tard au cours de la troisième semaine de décembre.

11- Les salariés à temps partiel sont rémunérés selon les conditions ci-après énumérées.

SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATION	Début	850 <i>leues</i>	1 700 <i>leues</i>	2 550 <i>leues</i>	3 400 <i>leues</i>	En vigueur le
<u>Classe I</u>	5,25 \$	6,12 \$	7,00 \$	7,87 \$	8,75 \$	1er juin 1981
- Manoeuvre	5,50 \$	6,50 \$	7,50 \$	8,50 \$	9,62 \$	1er juin 1982
	5,62 \$	6,75 \$	7,87 \$	9,00 \$	10,12 \$	1er juin 1983
<u>Classe II</u>	5,50 \$	6,37 \$	7,25 \$	8,12 \$	9,00 \$	1er juin 1981
- Receveur	5,75 \$	6,75 \$	7,75 \$	8,75 \$	9,87 \$	1er juin 1982
- Expéditeur						
- Préposé à la maintenance	5,87 \$	7,00 \$	8,12 \$	9,25 \$	10,37 \$	1er juin 1983
- Opérateur de chariot élévateur						
<u>Classe III</u>	5,75 \$	6,62 \$	7,50 \$	8,37 \$	9,25 \$	1er juin 1981
- Camionneur	6,00 \$	7,00 \$	8,00 \$	9,00 \$	10,12 \$	1er juin 1982
	6,12 \$	7,25 \$	8,37 \$	9,50 \$	10,62 \$	1er juin 1983

SALARIES A TEMPS PARTIEL

2ième) FORFAITAIRE

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres, reçoit un montant forfaitaire de un dollar (1,00\$) l'heure pour toutes les heures travaillées où il a été à l'emploi de l'Employeur du 1er juin 1980 au 31 mai 1981, soit pour un nombre d'heures maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures correspondant à un montant maximum de deux mille quatre-vingts dollars (2 080,00).

ANNEXE "D" (suite)

SALARIES A TEMPS PARTIEL

3ième) RETROACTIVITE

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres, reçoit rétroactivement au 1er juin 1981, un montant correspondant à sa nouvelle échelle de salaire compte tenu de son ancienneté dans sa classification.

NOTE: Les nouvelles primes sont applicables à compter de la signature de la convention collective.

Dans tous les cas, le salarié à temps partiel recevra une augmentation minimale de \$1.00 l'heure sur son salaire actuel et ce à compter du 1er juin 1981. Le salarié se trouvant dans cette situation, continuera à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel jusqu'à ce qu'il atteigne le crédit d'heures selon les heures réellement travaillées.

Tout salarié à temps partiel embauché après le 1er juin 1981, reçoit l'augmentation de salaire correspondant à sa classification selon ses heures travaillées depuis son embauche et ce rétroactif à sa date d'embauche.

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 1er juin 1982 et au 1er juin 1983, reçoit une augmentation d'échelle de salaire correspondant à sa classification et continue à progresser à l'intérieur de sa classification selon les heures travaillées s'il n'est pas au maximum de sa classification.

ANNEXE "D" (SUITE)

4ième)

SALAIRE DE PARTIEL A REGULIER

Le taux horaire des salariés à temps partiel est déterminé selon le nombre d'heures travaillées depuis qu'il est au service de l'Employeur.

Le salarié à temps partiel qui devient salarié régulier voit son salaire ajusté selon les mois de service accumulés en fonction des heures travaillées comme salarié à temps partiel.

ANNEXE "D" (SUITE)

SALARIES A TEMPS PARTIEL

(au 31-05-81)

5ième) LISTE D'ANCIENNETE

Nom Ancienneté (Heures travaillées)

CAMIONNEURS

CHAMPAGNE, Rolland	1,633½
LAFLAMME, Robert	970½
JUNEAU, Gérard	191
POTHIER, François	254
BERGERON, Léo	159½

ENTREPOT

LAINESSE, Jean-Pierre	650½
LEMELIN, Paul	1,493¾
LETENDRE, Renaud	1,322½
MICHAUD, Michel	307
DESHAIES, Claude	241½
BEGIN, Michel	120¾
BELHUMEUR, Claude	159½

LETTRE D'ENTENTE

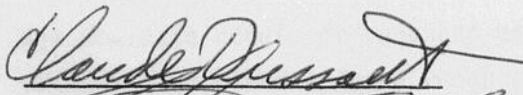
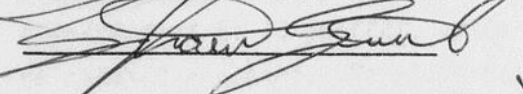
ENTRE: PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
VICTORIAVILLE (C.S.N.)
100, boul. Jutras
Victoriaville (Québec) G6P 4L5

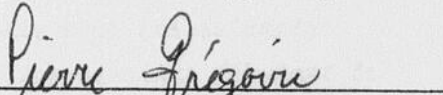
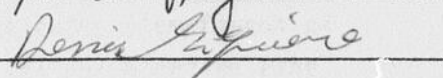
Lorsqu'un camionneur perd son permis de conduire, il est
considéré en mise à pied jusqu'à ce qu'il le retrouve, il
reprend alors son poste.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville ce 20 ième
jour de juillet 1981.

PROVIGO (DISTRIBUTION INC.)
Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)
G6P 6T3

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
VICTORIAVILLE (C.S.N.)
100, boul. Jutras est
Victoriaville (Québec) G6P 4L5

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE: PROVIGO DISTRIBUTION INC. VICTORIAVILLE;

ci- après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROVIGO DISTRIBUTION INC.
VICTORIAVILLE (CSN)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Aucune procédure, aucune poursuite et aucune réclamation ne sera faite contre aucun membre du SYNDICAT DES EMPLOYES DE PROVIGO INC. VICTORIAVILLE (CSN), ni contre aucun représentant de la Fédération du Commerce Inc., ni contre aucun représentant de la C.S.N., pour tous gestes, toutes situations ou actions qui auraient pu être posés, survenus ou entrepris au cours de la période allant du 3 juin 1981 au 16 juillet 1981.
2. CHRISTIAN HOULE est intégré au quart de travail de nuit de façon régulière.
3. Aucune mesure disciplinaire passée, versée au dossier de tout salarié couvert par le certificat d'accréditation ne peut être utilisée pour quelque fin que ce soit. Toutes ces pièces sont reconnues comme nulles et sans effet.
4. Une nouvelle cédule de vacances est établie pour les salariés cédulés pour prendre leurs vacances dans les semaines débutant le 6 juillet et le 13 juillet, après entente entre l'employeur et le salarié concerné. De plus, les salariés qui n'ont pu être cédulés durant la période normale de vacances prévues à la convention pourront choisir leur période de vacances durant la période normale prévue à la convention, après entente avec l'employeur.

5. Les salariés ayant pris leurs vacances entre le 1er mai et le 29 juin, recevront leur boni de vacances tel que prévu à la convention. Cependant, les salariés qui n'ont pu prendre leurs vacances mais qui ont reçu le paiement, pourront les prendre durant la période normale de vacances prévue à la convention, après entente avec l'employeur, et ce sans rémunération.
6. L'ancienneté des salariés continue de s'accroître pendant la période du 29 juin à la reprise des activités.
7. Tous les salariés réguliers doivent reprendre le travail lundi, le 20 juillet 1981. Les salariés à temps partiel sont rappelés au travail selon les besoins, à compter du 20 juillet 1981.
8. Il est entendu entre les parties que le montant forfaitaire sera versé par l'employeur le premier jeudi du retour au travail.
9. RENAUD LETENDRE et PAUL LEMELIN acquerront le statut de salarié régulier à compter du 20 juillet 1981.

Par la présente, les parties se donne quittance pour tout ce qui aurait pu se produire entre le 3 juin 1981 et le 16 juillet 1981.

Les dispositions du protocole lient les parties et seront déposées au même titre que la convention collective.

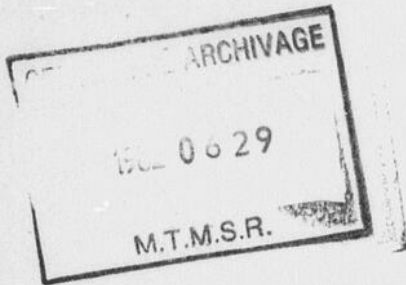
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A VICTORIAVILLE, CE 20 Juillet 1981.

PROVIGO DISTRIBUTION INC. VICTORIAVILLE

Claude Desjardis
Paul Lemelin

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
 PROVIGO DISTRIBUTION INC.
 VICTORIAVILLE (CSN)

Pierre Grégoire
Denis Guéroux



12-008

21298-10

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE Provigo (Distribution) Inc. - Victoriaville ci-après
appelé " L'EMPLOYEUR "

ET Le syndicat des employés Provigo (Distribution) Inc.
Victoriaville (C.S.N.) ci-après appelé " LE SYNDICAT "

32 MAI 31 13 47

Il est convenu que tout salarié affecté au poste de
chauffeur de camion-remorque recevra une prime de
\$ 0,25 l'heure pour chaque heure travaillée sur le
camion-remorque.

Ce poste est accordé, après affichage, aux salariés
qui ont le plus d'ancienneté à moins qu'ils ne puis-
sent remplir les exigences normales du poste.

En foi de quoi, les parties ont signées à Victoria-
ville, ce 23 jour de mars 1982.

Provigo (Distribution) Inc.
Victoriaville

Syndicat des employés
de Provigo (Distribu-
tion) Inc.
Victoriaville (C.S.N.)

Claude Dussard

*Denis Leroux
Pierre Gregoire*

Boite 12-008

2/298-10

MEMOIRE D'ENTENTE

92 NOV 18 11 42

ENTRE: PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
VICTORIAVILLE (C.S.S.)
100, boul. Jutras
Victoriaville (Québec) G6P 4L5



Il est convenu qu'à l'article (13.02) des heures de travail, nous ajoutons le paragraphe d) qui se lit comme suit:

L'horaire de travail des salariés du quart de nuit est réparti: le dimanche entre vingt-trois (23:00) heures et huit (8:00) et du lundi au jeudi inclusivement entre dix-huit (18:00) heures et deux heures quinze (2:15).

Primes:

pour le travail effectué le dimanche, les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de soixante cents (0,60) l'heure.

pour le travail effectué du lundi au jeudi, les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de cinquante cents (0,50) l'heure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville, ce 5^{ème} jour de *Novembre* 1982.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Victoriaville
777, boul. Industriel
Victoriaville (Québec)
G6P 6T3

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
VICTORIAVILLE (C.S.N.)
100, boul. Jutras est
Victoriaville (Québec) G6P 4L5

Claude Dussaut
Yves Lavoie

Denis Guéneau
Denis Laroche

Date 12-008

 **provigo**

01298-03

'82 JAN 28 16 18

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

Provigo (Distribution) Inc.
Division des Fruits et Légumes
436, rue Nolin
Ville Vanier

ET:

Le Syndicat National des Employés de
l'Alimentation en Gros de Québec (C.S.N.)
155 est, boulevard Charest
Québec

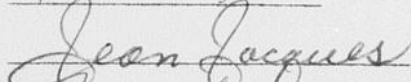
PAR MESSAGEUR

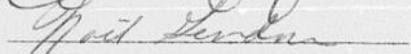


Sans égard à l'annexe "B" de la présente convention régissant les salaires à temps partiel, les parties conviennent ce qui suit:

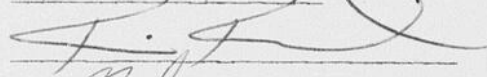
Le ou la salarié (e) régulier (e) mutée (peu importe la façon) comme salarié (e) régulier (e) à temps partiel continue de bénéficier des clauses normatives de la convention collective sans aucune perte de droits ou privilèges. Cependant pour les clauses à incidence monétaire ou les clauses concernant les bénéfices marginaux, le ou la salarié (e) bénéficiera de ces différentes clauses mais au prorata des heures travaillées.

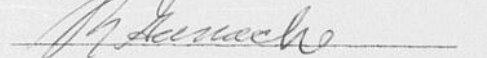
Représentant syndical





Représentant patronal





81/12/21

Provigo (Distribution) Inc.

Division des fruits et légumes/Produce Division
436, rue Nolin, Ville Vanier, Québec G1M 1E7
(418) 687-5230

Provigo (Distribution) Inc.

Division des fruits et légumes/Produce Division
436, rue Nolin, Ville Vanier, Québec G1M 1E7
(418) 687-5230