

+ cartes referencées



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction		A01 Numéro de la convention		A02 Date de dépôt	
30 Nouvelle convention	31 Renouvellement	3	1	8	1
		31 015131		811202	

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PROVIGO DISTRIBUTION INC		830731	811125	6147
A2	LIBRE SERVICE PRESTÉ				Employeur
A3	111 RTE 169 DOLBEAU		A08 No. C.C. maîtresse		
	Code postal		A10 Numéro d'accréditation		A11 Nombre d'employés
			Q99152001		000003
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	SYND. EML. COMMERCE		6147		
A5	DOLBEAU-MISTASSINI & AUTRE		Convention		
	Commerce				

Statut de la conversion	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 99	A15 08	A16 528	A17 0000	A18 020	A19 4	A20 00	A21 05	A22	A23 30
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale préventive 04 Sentence arbitrale post-emploie 05 Sentence arbitrale réventive 06 Autre disposition	01 Un employé un état un syndicat un certif 02 Un empl. un état plus inst. plus certif 03 Un empl. plus inst. un syndicat un certif 04 Un empl. plus état un synd. plus certif 05 Plus empl. un état un synd. plus certif 06 Plus empl. plus état un synd. plus certif 07 Plus empl. plus état plus inst. plus certif	01 Sans objet 02 FAT-CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CCO 06 CCO 07 CCO 08 CSN 09 FTQ 10 IPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 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 Nouveau-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'entrepôt 08 Chauffeurs et livraçonniers 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Messagers et assist. 17 Bucheron et emp. camp. 18 Entretien ménageur 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 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 catégories		
Carte	Coef. 100	Un empl. plus état plus synd. plus accord.		Date	101	8210311		Vérificateur	102	0.05
A6	006									



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99152-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	1	31	
31 Renouvellement	31	01513-1	

Nom de la partie patronale			Date d'expiration
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC			83-07-31
DIV CHICOUTIMI (LIBRE SERVICE PRESTO)			
A d r e s s e	111 RTE 169		No. C.C. maîtresse
	DORBEAU		Numéro d'accréditation
			Q-21217-02
Nom de la partie syndicale			Code d'activité
SYND EMP/ COMMERCE			6147
DORBEAU - MISTASSINI			Convention
			780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99152-0

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	1	31	
31 Renouvellement	31	01513-1	

Nom de la partie patronale			Date d'expiration
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC			83-07-31
DIV CHICOUTIMI (LIBRE SERVICE PRESTO)			
A d r e s s e	341 BOUL MARCOTTE		No. C.C. maîtresse
	ROBERVAL		Numéro d'accréditation
			Q-21217-01
Nom de la partie syndicale			Code d'activité
SYND EMP/ COMMERCE			6147
ROBERVAL - ST-FELICIEN			Convention
			780(029)

92 NOV 23 14 29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILINTERVENUE ENTRE:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE (403-422)
SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE DE DOLBEAU-MISTASSINI (434)
SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE DE ROBERVAL-ST-FELICIEN (410)
SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE CHICOUTIMI (C.S.N.) (404)
SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE CHICOUTIMI INC. (405-423)
SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE, COTE-NORD, PROVIGAIN BAIE-COMEAU,
HAUTERIVE (C.S.N.) (436-437)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ET:

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC., DIVISION DETAIL - CHICOUTIMI, POUR ET AU NOM
DES ETABLISSEMENTS NOS 403-404-405-410-422-423-434-436-437:

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1- RECONNAISSANCE - JURIDICTION ET DEFINITIONS.	1
2- BUT DE LA CONVENTION.	2
3- REPRESENTATION SYNDICALE.	2
4- AFFICHAGE D'AVIS.	4
5- GREVE ET LOCK-OUT.	4
6- COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES.	4
7- DROITS DE LA DIRECTION.	5
8- ANCIENNETE.	5
9- TEMPS ET SURTEMPS.	7
10- CONTRAT A FORFAIT.	10
11- FETES CHOMEES, PAVEES ET GARANTIES.	10
12- AVANTAGES SOCIAUX.	11
13- UNIFORME.	13
14- REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES.	13
15- SECURITE SYNDICALE.	14
16- VACANCES.	14
17- PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS.	16
18- ARBITRAGE.	17
19- SALAIRES.	18
20- PAIE HEBDOMADAIRE.	19
21- SEMAINE DE TRAVAIL ASSUREE.	19
22- RATRAPPAGE SCOLAIRE.	20
23- PRATIQUE DEFENDUE.	20
24- CONGE-MATERNITE.	20
25- SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.	21
26- DISPOSITIONS DIVERSES.	22
27- CHANGEMENT OU MODIFICATION DANS LES PROCEDES ET LIEUX DE TRAVAIL.	22
28- DUREE DE LA CONVENTION	22
ANNEXE "A" - DEFINITIONS DES CLASSIFICATIONS.	24
ANNEXE "B" - SALAIRES A TEMPS PARTIEL.	27
ANNEXE "C" - LETTRE D'ENTENTE "1".	32
ANNEXE "D" - LETTRE D'ENTENTE "2".	33
ANNEXE "E" - PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL.	34
ANNEXE "F" - ECHELLE DE SALAIRES - TEMPS PLEIN - 403, 404, 405, 410, 422, 423, 434.	38
ANNEXE "G" - ECHELLE DE SALAIRES - TEMPS PARTIEL - 403, 404, 405, 410, 422, 423, 434.	39
ANNEXE "H" - ECHELLE DE SALAIRES - TEMPS PLEIN - 436, 437.	40
ANNEXE "I" - ECHELLE DE SALAIRES - TEMPS PARTIEL - 436, 437.	41

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE - JURIDICTION ET DEFINITIONS

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat détenteur des certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la main d'oeuvre, pour fins de négociations collectives comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par lesdits certificats ci-après énumérés:

<u>NOM EMPLOYEUR</u>	<u>DATE D'ACCREDITATION</u>	<u>ETABLISSEMENTS VISES</u>
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail-Chicoutimi	30-06-77	Provigo 403
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail-Chicoutimi	22-03-74	Provigo 404
Magasin Jat Store (Chicoutimi) Ltée	03-06-64	Provigo 405
Magasin Jat Roberval Ltée	12-06-64	Provigo 410
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail-Chicoutimi	27-08-64	Provigo 422
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail-Chicoutimi	28-10-65	Provigo 423
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail - Chicoutimi	26-02-64	Provigo 434
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail - Chicoutimi	15-06-78	Provigo 436
Provigo (Distribution) Inc. Division Détail - Chicoutimi	15-06-78	Provigo 437

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

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que:

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

1.03 DEFINITIONS

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

a) Salarié

Le mot "salarié" partout où il se rencontre dans cette convention signifie un salarié de l'unité de négociation tel que défini dans le certificat de reconnaissance syndicale, sauf si le contexte le stipule autrement.

b) Salarié à temps plein

Les mots "salariés à temps plein" signifient tout salarié qui travaille normalement trente-huit (38) heures par semaine et dont la rémunération est un salaire hebdomadaire.

c) *Salarié à temps partiel*

Les mots "salarié à temps partiel" signifient tout salarié qui travaille moins de trente-huit (38) heures par semaine et dont la méthode de rémunération est un salaire horaire.

d) *Salarié à l'essai*

Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 8.02.

e) *Promotion*

Fonction qui comporte pour le salarié un taux de salaire supérieur, ou le fait de passer de salarié à temps partiel à salarié à temps plein, ou le fait de passer de l'équipe de nuit à l'équipe de jour.

f) *Mutation*

Transfert d'un salarié d'une fonction à une autre, sans augmentation salariale.

g) *Interprétation*

Partout où l'on emploie les mots "Employeur" ou "Syndicat" dans cette convention, ils signifient et comprennent tous les employeurs et syndicats, parties signataires à la présente convention.

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 2.02 C'est la ferme intention de l'Employeur et les salariés représentés par le Syndicat, de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.
- 2.03 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.
- 2.04 En cas de fermeture d'établissement, les salariés affectés à cet établissement seront préférés selon les besoins de l'entreprise, pour toutes ouvertures de postes dans les autres établissements.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 Le Syndicat peut désigner un (1) représentant et un (1) substitut par établissement parmi les salariés de l'Employeur et, ces représentants sont reconnus comme tel par l'Employeur.

Le substitut n'exerce ses fonctions que lorsque le représentant est absent de l'établissement.

- 3.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de ses représentants dans chacun des établissements concernés ainsi que de tout changement qui peut se produire avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 3.03 Il est entendu que les représentants du Syndicat ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour eux de s'occuper d'un grief durant leurs heures de travail, ils en informent le gérant, ou son remplaçant, avant de s'occuper de ce ou ces griefs, dans l'établissement. L'Employeur ne doit pas, sans raison majeure, lui refuser la permission d'accomplir cette fonction, sans perte de salaire.
- 3.04 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical et/ou d'un conseiller syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans ses établissements, pour fins de négociations, enquêtes ou règlements de griefs.
- 3.05 L'Employeur reconnaît également que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés, lesquels peuvent aussi être représentants syndicaux dans l'établissement de l'Employeur.
- 3.06 Les représentants syndicaux mentionnés à l'article 3, après avoir obtenu l'autorisation du gérant, qui ne doit pas la refuser à moins de raison majeure, s'absentent de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Le salarié doit aviser une semaine à l'avance, si possible.
- 3.07 L'Employeur libère un salarié sans paie pour s'occuper de certaines fonctions syndicales pour une période de temps limitée, après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 3.08 Le comité de négociations du Syndicat est formé de ^{six (6)} ~~cinq (5)~~ salariés lesquels sont choisis parmi les représentants ou substituts mentionnés à l'article 3.01 pour les établissements mentionnés à l'article 1.01.
- L'Employeur maintient le salaire et assume le coût du logement de ces ~~cinq (5)~~ ^{six (6)} salariés pour le temps accordé aux assemblées de négociations et de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail pour le renouvellement de la présente convention collective.
- Ces salariés maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.
- Egalement l'Employeur convient de libérer sans frais et sans paie, un représentant pour chaque magasin non représenté à la table de négociations et ceci pour tout le temps accordé aux assemblées de négociations et de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur.

ARTICLE 4 - AFFICHAGE D'AVIS

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

ARTICLE 5- GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 6 - COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 6.01 Les parties conviennent de la nécessité de maintenir en place le comité de relations professionnelles composé de quatre (4) membres dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre des experts au nombre de deux (2) dont un (1) choisi par l'Employeur et (1) choisi par le Syndicat.
- 6.02 La fonction du Comité consiste à étudier toutes conditions de travail prévues et non prévues dans la convention collective de travail, principalement de veiller à l'application de la loi des établissements industriels et commerciaux.
- Le comité étudie le problème de l'apprentissage et de la formation professionnelles en vue d'élaborer un programme d'apprentissage et de formation professionnelles susceptibles de favoriser l'augmentation dans la mesure du possible, du rendement et de l'efficacité des entreprises et des salariés, tout en permettant une amélioration dans le statut des salariés eux-mêmes.
- Le "salarié à l'essai" remercié de ses services peut soumettre son cas au comité de relations professionnelles.
- 6.03 Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, et le comité adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne. Les membres du comité ne subissent pas de perte de traitement durant les heures du travail.
- 6.04 Le Comité de relations professionnelles formule des recommandations à être soumises à l'Employeur, lequel fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ou les recommandations.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

- 8.01 *L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.*

- 8.02 *Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à temps plein doit avoir travaillé un total de deux cent quarante (240) heures comme salarié à temps plein de l'Employeur. Lorsque le salarié à temps plein acquiert son droit d'ancienneté, l'ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.*

Si l'Employeur congédie un salarié à l'essai, parce que non satisfait de son travail, ce dernier n'a pas droit de recours en vertu de la procédure de grief.

Un salarié à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté et les privilèges qui s'y rattachent lorsqu'il a accumulé deux cent quarante (240) heures de travail.

Cependant à moins de dispositions contraires à la présente convention collective, ce salarié bénéficie de tous les droits et privilèges des salariés à temps partiel.

Ces deux cent quarante (240) heures étant accumulées, l'ancienneté du salarié à temps partiel rétroagit selon les heures travaillées. Mille sept cents (1 700) heures égalent un an de service (annexe "B" article 6.01).

- 8.03 a) *Mise à pied totale ou partielle*

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

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

Il est spécifiquement entendu que l'Employeur avise le salarié à temps plein susceptible d'être mis à pied, au moins une (1) semaine de travail à l'avance ou lui verse l'équivalent d'une semaine de paye.

b) Rappel au travail

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

c) Mouvement de main-d'oeuvre

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

L'avis d'affichage contient une description sommaire du poste. Le ou les salariés qui désirent postuler sur le poste, inscrivent son nom et la fonction qu'il occupe sur une formule préparée à cette fin qu'il remet au gérant du magasin, avec copie au service du personnel. Le nom du salarié choisi est affiché dans le magasin pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Pendant la période de l'affichage, l'Employeur peut combler temporairement ce poste par un salarié de son choix.

- 2- L'Employeur accorde le poste au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales du poste.
- 3- Le salarié qui fait l'objet d'une promotion ou d'une mutation a droit à une période d'essai de trente (30) jours de travail. Le salarié peut reprendre son ancienne fonction pendant cette période.

Quant à l'Employeur, il peut à la fin de cette période, retourner le salarié à son ancienne fonction s'il juge qu'il ne rencontre pas les exigences normales du poste à accomplir.

- 4- L'Employeur comblera le poste dans les trois (3) semaines qui suivent l'affichage.

d) Promotion en dehors de l'unité de négociations

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 négociations. A leur retour à l'unité de négociations, elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après trois (3) mois de travail à l'occupation à laquelle il a été promu, le salarié n'est plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention. Pendant cette période, le salarié promu continue de payer l'équivalent de sa cotisation syndicale au moment de sa promotion.

8.04 Perte de l'ancienneté

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

- 1- départ volontaire;
- 2- congédiement pour cause juste;
- 3- pour une absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- 4- lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, maximum dix-huit (18) mois;
- 5- si le salarié néglige ou refuse, après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'Employeur. Toutefois, le salarié doit, dans les délais de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre son travail ou non dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel.
- 6- Dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenus dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois; après cette période, le salarié ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté, n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant une période égale à son ancienneté, maximum 24 mois; l'ancienneté qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

8.05

Le ou vers le quinze (15) février de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au représentant syndical de chaque établissement une liste complète de ses salariés en inscrivant nom, adresse, numéro de téléphone, date d'entrée, classification, nombre d'heures et salaires.

ARTICLE 9 - TEMPS ET SURTEMPS

9.01

Durée du travail

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

- a) Chaque salarié à temps plein a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé, programmées selon l'une des deux formules suivantes: - samedi-dimanche; dimanche-lundi.
- b) Après entente avec le représentant du Syndicat dans le magasin, une troisième formule serait disponible, soit du samedi midi au lundi midi. Dans ce cas, les salariés sont programmés sur une période de six (6) jours.

- c) Dans tous les cas d'établissement de programme hebdomadaire de travail, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des salariés, du choix des salariés et de la répartition générale de ses effectifs.

9.02

Heures de travail

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

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

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

9.03

Programmation de travail

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

La programmation des salariés à temps partiel tient compte de l'ancienneté à condition que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer. Une copie de la programmation sera remise au représentant syndical au moment de l'affichage.

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

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

- e) Les salariées sont programmées par ordre d'ancienneté:
- premièrement, dans leur département en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer;
- deuxièmement, si leur ancienneté le leur permet, dans un autre département, en autant que le salarié rencontre les exigences du travail à effectuer.
- f) Sauf dans le cas de remplacement d'un salarié à temps plein, lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé le nombre d'heures normal des salariées à temps plein pendant six (6) semaines consécutives, il devient un salarié à temps plein.
- g) La semaine normale de travail pour un salarié à temps plein travaillant en dehors du quart de jour, est de trente-huit (38) heures réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au samedi inclusivement.

9.04

Temps supplémentaire

a) Taux horaire

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

b) Mode de calcul du temps supplémentaire

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

c) Dimanche et fêtes

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

d) Veille des fêtes chômées

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

9.05

Heures de repas

- a) Tout salarié a droit à une heure et demie (1½) pour le repas du midi, de 11:00 heures à 14:00 heures et le soir qu'il doit retourner au travail, il prend une (1) heure pour le repas du soir, de 16:00 heures à 19:00 heures.
- b) Tout salarié appelé à travailler sur un quart de nuit a droit à 30 minutes prises à même sa programmation régulière pour sa période de repas.
- c) Les salariées à temps partiel sont informées autant que possible une (1) heure à l'avance pour leur période de repas.

9.06 Période de repos

- a) Tous les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes le matin et 15 minutes l'après-midi.
- b) Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures de travail, auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes. Les salariés à temps partiel programmés ou qui travaillent pour une période quotidienne de six (6) heures et plus de travail auront droit à des périodes de repos dont la durée totale sera de trente (30) minutes.
- c) Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne de travail.

9.07 Fermeture du magasin

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

ARTICLE 10- CONTRAT A FORFAIT

- 10.01 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 traitement pour un ou plusieurs salariés couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

ARTICLE 11- FETES CHÔMÉES, PAYÉES ET GARANTIES

- 11.01 Les fêtes chômées suivantes, seront payées et garanties:

- 1- le Jour de l'An;
- 2- le 2 janvier;
- 3- le Lundi de Pâques;
- 4- la fête nationale des Québécois;
- 5- le Jour du Canada;
- 6- la Fête du Travail;
- 7- la Fête de l'Action de Grâce;
- 8- le Jour de Noël;
- 9- le 26 décembre.

- 11.02
- a) Si Noël et le Jour de l'An tombent un vendredi, les salariés doivent travailler les lundi qui suivent ces vendredi, et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.
 - b) Si Noël et le Jour de l'An tombent un mardi, les salariés doivent travailler les lundi qui précèdent ces mardi et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.

- 11.03 a) L'Employeur convient aussi d'accorder à tous les salariés réguliers, trente point quatre (30.4) heures de congés mobiles par année de convention. Ces heures sont prises au choix des salariés, mais après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.
- b) Cependant le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance.
- c) Ces congés mobiles peuvent être groupés afin d'être pris consécutivement.
- d) Ces congés doivent être pris dans l'année de référence et ne sont pas cumulatifs.
- 11.04 Pour être éligible au paiement des fêtes chômées mentionnées au paragraphe 11.01, le salarié doit avoir travaillé la journée entière ouvrable qui précède ou qui suit ladite fête chômée, sauf s'il est absent avec autorisation ou en raison d'une absence prévue à la présente convention.
- Toutefois, les salariés absents pour cause d'accident, maladie, congés prévus à la convention ou permission d'absence, sont éligibles au paiement de ladite fête, pourvu que leur absence date de sept (7) jours de calendrier ou moins lorsque survient la fête.

ARTICLE 12- AVANTAGES SOCIAUX

- 12.01 a) Assurance-groupe
- L'Employeur s'engage à continuer à administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés à temps plein.
- b) L'Employeur continue d'administrer dans ses cadres le plan d'assurance soins dentaires.
- 12.02 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur. L'adhésion au plan est obligatoire après trois (3) mois d'emploi pour les salariés à temps plein.
- 12.03 a) Le coût de la prime pour l'assurance-groupe est payé à raison de 75% par l'Employeur et 25% par le salarié.
- b) Le coût de la prime pour les soins dentaires est payé à raison de 100% par l'Employeur.
- 12.04 Congés-maladie
- a) Tout salarié à temps plein a droit à cinquante-trois point deux (53.2) heures de congés en maladie, par année de convention collective. Cette banque de congés-maladie est monnayable à 100% à chaque anniversaire de ladite convention de travail.

- b) Le salarié qui atteint le statut de salarié à temps plein, au cours d'une année de convention, cumule autant de demi-journée par mois en maladie, qu'il a de mois de service, de la date où il atteint son statut de salarié à temps plein, à la date de l'anniversaire de l'année suivante de cette convention (prorata).
- c) Il peut puiser à même cette banque, selon les règles qui suivent:
- 1- les parties aux présentes conviennent que l'indemnité payable par l'Employeur à ses salariés, en cas d'application du régime des congés-maladie soit le régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise, ne dépassant pas la différence entre le salaire régulier du salarié et l'indemnité reçue de la compagnie d'assurance.
- Le calcul des congés-maladie ainsi accumulés se fait sur le salaire effectivement payé lors de la maladie du salarié;
- 2- pour avoir droit à cette rémunération, le salarié malade doit:
 - a) avertir son Employeur le plus tôt possible;
 - b) fournir un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade, dans le cas où l'absence pour maladie est de deux (2) jours ou plus;
 - c) de plus, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix, aux frais de l'Employeur.

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

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

12.05 Congés sociaux

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

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

Conjoint: - l'époux ou l'épouse non séparé(e) légalement de l'employé(e) ou

- la personne de sexe opposé qui pendant au moins trois (3) ans précédant son décès, a cohabité en permanence avec cet employé et a été publiquement présentée comme conjoint.

- c) à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru, de son petit-fils ou petite-fille: la journée des funérailles;
- e) à l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de même que le grand-père, la grand-mère du conjoint: la journée des funérailles;
- f) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours de congés payés garantis;

- g) en cas d'opération chirurgicale ou d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint: la journée de l'événement;
- h) à l'occasion du mariage d'un proche parent tel que: enfant, père mère, frère, soeur: la journée du mariage;
- i) pour les congés prévus à "f" et "h", le salarié doit avertir le supérieur au moins sept (7) jours à l'avance, si possible;
- j) un salarié aura droit à un (1) jour additionnel de congé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile et qu'il y assiste.

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

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

ARTICLE 13- UNIFORME

- 13.01 Tout uniforme ou partie d'uniforme exigé par l'Employeur, doit être payé et entretenu par celui-ci. Si le salarié veut faire remplacer une partie de son uniforme nécessaire à son travail, il doit remettre celle qui est détériorée.
- 13.02 L'Employeur fournira aux caissières à temps plein, trois (3) couvre-tout ou trois (3) uniformes, selon le cas, par année de convention. Ces dernières devront entretenir leur couvre-tout ou leur uniforme.
L'Employeur fournira aux caissières à temps partiel deux (2) uniformes ou couvre-tout, selon le cas, par année de convention. Ces dernières devront entretenir leur couvre-tout ou leur uniforme.
- 13.03 L'Employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement et les accessoires recommandés par la loi pour la protection des salariés.
- 13.04 L'Employeur met à la disposition des salariés assignés au service à l'auto, des vêtements de saison (manteau de pluie et veston d'hiver).
L'Employeur met un veston d'hiver à la disposition des salariés pour la réception des marchandises, et des gants pour les bouchers.

ARTICLE 14- REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 14.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesure disciplinaire sont effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.

- 14.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se voit privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 14.04 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 15- SECURITE SYNDICALE

- 15.01 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.
- 15.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 15.03 L'Employeur déduit à chaque paye des gains de chacun de ses salariés, une somme déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 15.04 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN) 20 sud, rue St-Joseph, Alma, Québec, G8B 3E4.
- 15.05 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération T-4 et TP-4 le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 16- VACANCES

- 16.01 Le salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.
- 16.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une année de service ou plus pour l'Employeur, ont droit aux vacances suivantes:
- A compter du 1er mai 1982:
- | | |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1 an | 2 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances; |
| 4 ans | 3 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances; |
| 9 ans | 4 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances; |
| 20 ans | 5 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances. |

A compter du 1er mai 1983:

1 an	2 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;
4 ans	3 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;
8 ans	4 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances;
16 ans	5 semaines, payées selon son salaire en vigueur à la date de ses vacances.

Les troisième et quatrième semaine sont prises après entente entre les parties mais toujours dans les douze (12) mois et en dehors de la période fixée à l'article 16.04 a).

Seuls les salariés à temps plein des magasins de Baie-Comeau, Haute-riève peuvent prendre trois (3) semaines consécutives de vacances.

- 16.03 Si une fête survient durant la période de vacances du salarié, il reçoit une journée additionnelle de vacances pour cette journée.
- 16.04 a) La période de prise de vacances d'été est du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
b) La période de prise de vacances d'hiver est du 1er novembre au 30 avril de chaque année.
- 16.05 Le choix de la période de prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque département. Le choix devra être terminé au plus tard le 15 mars. La liste des vacances devra être affichée au plus tard le 15 mai de l'année en cours. L'Employeur détermine le nombre de salariés par département qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.
- 16.06 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, ou lorsqu'il quitte son emploi. Cependant, les salariés des magasins de Haute-riève, Baie-Comeau, reçoivent leur paie de vacances la semaine qui précède la dernière semaine avant leurs vacances si cela a lieu avant que les vacances soient prises.
- 16.07 Choix de vacances
Les personnes exclues de l'unité de négociations ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociations sauf après entente au contraire.
- 16.08 Après entente avec l'Employeur, le salarié peut s'absenter de son travail, sans solde. Advenant un refus, l'Employeur doit donner par écrit les explications motivant son refus.
- 16.09 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident ou congé de maternité de moins de six (6) mois au cours de l'année de référence.

ARTICLE 17- PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

- 17.01 C'est le désir des parties aux présentes que les griefs des salariés soient réglés le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné au gérant du magasin ou au Directeur des ressources humaines concerné, l'opportunité de régler le problème.
- 17.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la naissance d'un grief et la rencontre ou la réponse du représentant de l'Employeur concerné, le salarié soumet son grief par écrit à l'une des deux (2) personnes mentionnées à l'article 17.01.
- Les personnes mentionnées à l'article 17.01 à qui a été soumis le grief doivent donner leur réponse dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief.
- Si la réponse de la personne en autorité, à qui a été soumis le grief, n'est pas satisfaisante et si le salarié n'accepte pas la décision rendue, celui-ci peut recourir aux articles de la section 18, et ce, dans un délai de trente (30) jours ouvrables.
- 17.03 a) Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il est considéré comme non existant, de même que si l'Employeur concerné ne donne pas réponse au grief soumis, le grief est considéré comme fondé et l'Employeur s'engage à y faire suite tel que demandé.
- b) Chacune des étapes de la procédure des règlements de griefs peut être prolongée après entente entre les parties.
- 17.04 Si plusieurs salariés ont un grief commun, ils peuvent soumettre un grief de groupe, suivant les formalités prévues aux articles 17.01, 17.02, 17.03.
- 17.05 Excepté s'il y a entente au contraire ou si un arbitre à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant d'un grief n'est rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de grief, sauf dans le cas où l'on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paye d'un salarié.
- 17.06 Les congés statutaires et les vacances ne sont pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre et pour compléter chacune des étapes de la procédure de grief.
- 17.07 Toutes décisions auxquelles en arrivent l'Employeur et le Syndicat sont finales et obligatoires pour l'Employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concernés.
- 17.08 Le Syndicat reconnaît que le salarié à l'essai peut être congédié par l'Employeur si ce dernier n'est pas satisfait de lui et que, en conséquence, le congédiement des salariés à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

- 17.09 Dans les cas d'un grief présenté par un salarié ou le Syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 17.10 A chaque étape de la procédure de règlement de griefs, le salarié peut se faire accompagner par le délégué ou représentant syndical ou le conseiller syndical.
- 17.11 Le Syndicat accrédité peut exercer tous les recours que la convention collective accordé à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

ARTICLE 18- ARBITRAGE

- 18.01 Quand l'un ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, après avoir suivi les dispositions des articles de la procédure des griefs (17), elle peut y recourir en vertu du Code du Travail (article 88) ou encore suivre les dispositions de la présente convention.
- 18.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs, sauf si entente contraire telle que prévue au paragraphe 17.03 b).
- 18.03 L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelle qu'elle soit de cette convention.
- 18.04 Les parties conviennent pour la durée de cette convention que les arbitres dont les noms suivent, agissent comme arbitres selon leur disponibilité:
- Me Jean-Jacques Turcotte - Jonquière
Me Claude Larouche - Chicoutimi
- 18.05 Les parties aux présentes voient à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition, est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 18.06 Les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit désigné par l'arbitre.

- 18.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension,
 - b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction avec ou sans indemnité,
 - c) prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension si ceux-ci ont été une sanction trop sévère.
- 18.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 19- SALAIRES

- 19.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, à compter de la date de la signature de la convention collective, et durant toute sa durée, les échelles de salaires apparaissant aux annexes qui font partie intégrante de la présente convention.
- 19.02 Tous les salariés à temps plein des magasins couverts par la présente convention, touchent à compter du 1er juillet 1982, une augmentation de 10% sur leur salaire réel payé à cette date, exception faite pour la période d'arrêt de travail du 5 juillet au 18 octobre 1982.
- 19.03 Tous les salariés à temps plein des magasins couverts par la présente convention, touchent à compter du 1er juillet 1983, une augmentation de 8% sur leur salaire réel payé à cette date.
- 19.04 Font partie intégrante de la convention les annexes ci-attachées.
- 19.05 Un salarié appelé à remplacer un autre salarié à temps plein temporairement absent, dont le salaire est plus élevé, reçoit le salaire de l'occupation ou un minimum de 20,00\$ pour la semaine entière, s'il travaille trois (3) jours ou plus à cette occupation durant la semaine.
- "Salaire de l'occupation" désigne le salaire à l'embauchage du métier de celui qui est remplacé.
- 19.06 Montant forfaitaire
- Les salariés réguliers plein temps au 1er juillet 1982 et encore à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention collective reçoivent un montant de trois cents dollars (300,00\$).

19.07 Tout salarié appelé à remplacer un autre salarié à temps plein temporairement absent, à une position dont le salaire est inférieur ne subit aucune diminution de salaire de ce fait pendant une telle période.

19.08 Boni de Noël

a) Un boni de Noël est versé à tous les salariés à temps plein le ou vers le 15 décembre de chaque année, selon la formule suivante:

3 à 6 mois d'ancienneté: 1/4 du salaire d'une semaine;

6 à 9 mois d'ancienneté: 1/2 du salaire d'une semaine;

9 à 12 mois d'ancienneté: 3/4 du salaire d'une semaine

Plus de 12 mois d'ancienneté: une semaine de salaire au taux régulier.

ARTICLE 20- PAIE HEBDOMADAIRE

20.01 Les salaires sont payés pour chaque semaine pour la semaine précédente, au plus tard le jeudi soir, en monnaie légale; les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, soit le bordereau de paie:

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

ARTICLE 21- SEMAINE DE TRAVAIL ASSURÉE

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

ARTICLE 22- RATTRAPAGE SCOLAIRE

- 22.01 Tout salarié en mesure de prouver à l'Employeur qu'il a suivi des cours de rattrapage scolaire et cours de perfectionnement en rapport avec l'industrie du commerce en alimentation, approuvés par le Ministère de l'Education, et qui doit passer des examens, a droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps requis pour lesdits examens.
- 22.02 Si l'Employeur exige que les salariées suivent des cours en-dehors des heures normales de travail, ces salariées recevront l'équivalent de leur taux horaire normal pour chaque heure de cours et les frais de scolarité encourus seront à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 23- PRATIQUE DEFENDUE

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

ARTICLE 24- CONGE-MATERNITE

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

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

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

A l'exception des articles précédents, l'ordonnance 17 concernant les congés maternité prévaudra pour les salariées visés par la présente convention.

ARTICLE 25- SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 25.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 25.02 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la sante au travail.
- 25.03 Un salarié, pour des motifs raisonnables, peut cesser d'exécuter une tâche lorsqu'il y a danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.
- Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié, le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut avoir entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail.
- 25.04 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.
- 25.05 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.
- 25.06 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 25.07 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun.
- 25.08 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 25.09 Le comité paritaire se réunit selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, sans perte de traitement ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 25.10 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 25.11 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.

ARTICLE 26- DISPOSITIONS DIVERSES

26.01 L'Employeur défraiera le coût d'impression d'un fascicule de la convention collective de travail.

26.02 Juré ou témoin

Lorsqu'un salarié est choisi comme juré ou appelé à servir comme témoin, 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.

L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non personnels.

26.03 Salle de repos

Une salle adéquate pour le repas et les temps de repos est fournie en autant que possible pour chaque magasin.

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

ARTICLE 27- CHANGEMENT OU MODIFICATION DANS LES PROCÉDES ET LIEUX DE TRAVAIL

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

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

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

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

ARTICLE 28- DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er juillet 1982, pour se terminer le 31 mars 1984.

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.

SIGNEE à Chicoutimi ce 19 ième jour du mois de novembre de l'an mille neuf cent quatre-vingt-deux (1982).

Provigo (Distribution) Inc.
Division Détail - Chicoutimi,
pour et au nom des établissements
visés et spécifiés à l'article
1.01 de cette convention:

Harve Lagé

André Poiré

Syndicat National des Employés de
de Commerce et de Bureau du
Comté Lapointe (403-422)

Georges Beaudoin

Syndicat National des Employés de
Commerce de Dolbeau - Mistassini (434)

Réjeane Hudon

Syndicat des Employés de Commerce
de Roberval - St-Félicien (410)

Suzanne Girard

Syndicat des Employés de Magasins
de Chicoutimi (C.S.N.) (404)

St-J's qui c'est

Syndicat des Employés de Magasins
de Chicoutimi Inc. (405-423)

Jacques Gauthier
Paul Gauthier S.C.

Syndicat des Employés de Commerce,
Côte-Nord, Provigain Baie-Comeau,
Hauterive (C.S.N.) (436-437)

St-Hélène
Desjardins

ANNEXE "A"- DEFINITIONS DES CLASSIFICATIONS

A.- CAISSIER, CAISSIERE

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

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

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

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

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

Le ou la salarié (e) doit faire le retrait de sa caisse à chaque fois qu'il (elle) a accumulé 500,00\$ en argent ou en chèques et doit remettre son argent, dans une enveloppe préparée à cette fin, à la chef-caissière.

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

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

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

A.- COMMIS (Epicerie, fruits et légumes, viandes)

Ces termes désignent tout salarié dont le principal travail consiste à faire l'emballage des marchandises et la mise en tablettes ou comptoirs de produits, pour la vente dans les établissements assujettis à la présente convention.

B.- BOUCHER (1a) POUR LES MAGASINS PROVIGO NUMEROS: 403, 404, 405, 410, 423, 434, 436, 437.

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

B.- BOUCHER (16) POUR LE MAGASIN PROVIGO NUMERO: 422.

Ce terme désigne tout salarié qui a la responsabilité du département des viandes, qui est capable d'y effectuer tous les travaux nécessaires, fait les achats, fixe les prix de vente au détail, calcule le pourcentage pour obtenir le bénéfice brut exigé par le patron (mise en marché) et qui est responsable de l'inventaire. Il peut également être responsable de l'étalage, de la publicité, de la présentation de la marchandise et du service à la clientèle. Il ne doit pas y avoir plus d'un salarié à cette classification par magasin.

C.- BOUCHER (2)

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

D.- BOUCHER (3)

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

E.- COMMIS SENIOR

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans l'un ou l'autre des départements d'épicerie ou fruits et légumes et qui possède au moins deux (2) ans d'expérience dans son domaine.

F.- COMMIS JUNIOR

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans un ou l'autre des départements d'épicerie, de fruits et légumes ou des services et qui n'a pas atteint deux (2) ans d'expérience dans son domaine.

G.- CONCIERGE

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

H.- BOULANGER, PATISSER (1) POUR LES MAGASINS PROVIGO POSSEDANT UN DEPARTEMENT DE BOULANGERIE ET PATISSERIE

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

- I.- BOULANGER (2)
- Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans le métier de boulanger, et dont le principal travail est de contrôler la fermentation de la pâte et la cuisson de toute la variété de produits de boulangerie. Le boulanger opère la machinerie de production et en effectue l'entretien régulièrement.*
- J.- BOULANGER (3)
- Ce terme désigne tout salarié qui a moins de trois (3) ans d'expérience dans la boulangerie, qui effectue les tâches élémentaires de production, voit à l'emballage, au nettoyage de l'équipement et assiste le boulanger dans l'exercice de ses fonctions.*
- K.-1 PATISSIER (2)
- Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la fabrication de pâtes de toutes sortes. Il voit à la finition des pâtes, prépare les crèmes et décore les produits.*
- K.-2 DECORATEUR (2)
- Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la finition et décoration de toutes sortes de pâtes telles que, gâteaux, pâtisseries françaises, etc... Le décorateur est aussi appelé à fabriquer certaines pâtes et prépare les crèmes nécessaires à la décoration.*
- L.- PATISSER-DECORATEUR (3)
- Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la pâtisserie, qui effectue les tâches élémentaires de production, voit à l'emballage des produits, au nettoyage de l'équipement et assiste le pâtissier ou le décorateur dans l'exercice de leur fonction.*
- M.- COMMIS BOULANGERIE-PATISSERIE
- Ce terme désigne tout salarié qui travaille comme préposé au service au comptoir des pâtisseries, comme aide à la production des différents produits de boulangerie-pâtisserie et à la finition de ces mêmes produits.*
- N.- SERVEUR-SERVEUSE
- Ce terme désigne tout salarié affecté au service d'un casse-croûte et dont le principal travail consiste à servir des breuvages chauds et froids, à préparer et à servir des repas légers, à percevoir les argents et à entretenir son lieu de travail.*

- 1.01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié, pour tout poste vacant, parmi les salariés à temps plein à l'intérieur d'une classification d'un département à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté.
- Un salarié à temps partiel disponible toute l'année ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps plein.
- Un salarié à temps partiel "étudiant" ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible toute l'année.
- 2.01 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période d'essai et de salarié à temps partiel sera applicable dans le calcul de son ancienneté.
- 3.01 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient un salarié à temps plein, à l'intérieur d'une classification, son salaire devient le salaire prévu pour sa classification, conformément à son ancienneté, au prorata de ses heures travaillées (1 700 hres égalent un an de service). Cependant, le salarié ne subit aucune diminution de salaire.
- 4.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail, sauf pour les salariés à temps partiel qui doivent être cédulés de 6:00 heures p.m. à 9:00 heures p.m. les jeudis et vendredis soirs.
- 5.01 Le salarié à temps partiel peut être programmé sur six (6) jours par semaine.
- Dans chaque établissement, les heures disponibles à l'intérieur des heures prévues à l'article 9.02 (b) pour les salariés à temps partiel sont programmées suivant l'ancienneté en autant qu'ils soient disponibles et qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche.
- 6.01 Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.
- Le salarié à temps partiel qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a une année de service ou plus pour l'Employeur, a droit aux vacances suivantes:
- A compter du 1er mai 1982:
- | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 an - | 2 semaines, payées à raison de 4% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril. |
| 4 ans - | 3 semaines, payées à raison de 6% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril. |
| 9 ans - | 4 semaines, payées à raison de 8% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril. |
| 20 ans - | 5 semaines, payées à raison de 10% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril. |

A compter du 1er mai 1983:

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

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

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

Tout travail effectué après huit (8) heures de travail les lundis, mardis, mercredis, samedis et après dix (10) heures de travail les jeudis et vendredis, est rémunéré au taux et demie sauf dans le cas de remplacement sur l'équipe de soir et de nuit.

Le temps supplémentaire doit être autorisé.

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

- 1- le Jour de l'An
- 2- le 2 janvier
- 3- le lundi de Pâques
- 4- la Fête Nationale des Québécois
- 5- le Jour du Canada
- 6- la Fête du Travail
- 7- la Fête de l'Action de Grâce
- 8- le Jour de Noël
- 9- le 26 décembre

Pour bénéficier d'un jour chômé et payé, le salarié doit être présent le jour ouvrable précédent ou celui suivant ce jour chômé, sauf s'il est absent avec permission.

Le salarié a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé cette journée.

- 9.01 Tout salarié régulier à temps partiel a droit aux congés suivants, sans retenue de salaires, dans les cas suivants:

- a) à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant; cinq (5) jours ouvrables.

conjoint: l'époux ou l'épouse non séparé(e) légalement de l'employé(e) ou la personne de sexe opposé qui pendant au moins 3 ans précédant son décès, a cohabité en permanence avec cet employé et a été publiquement présentée comme conjoint.

- b) à l'occasion du 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.

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

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

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

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

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

10.01

Tout salarié à temps partiel perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes.

- 1- départ volontaire
- 2- congédiement pour cause juste
- 3- dans le cas d'absence pour maladie ou accident (autre qu'accident de travail) pour une période excédant six (6) mois consécutifs de calendrier
- 4- dans le cas de refus de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de ce rappel et ce sans excuse valable
- 5- dans le cas de mise à pied pour plus de six (6) mois consécutifs
- 6- si, bien que cédulé et averti, s'il est absent sans donner d'avis, et sans raison valable, pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs

- 11.01 Tous les salariés réguliers à temps partiel des magasins couverts par la présente convention touchent à compter du 1er juillet 1982, 10% d'augmentation prévue à leur échelle respective ou sur le taux horaire payé au salarié.
- Tous les salariés réguliers à temps partiel des magasins couverts par la présente convention touchent à compter du 1er juillet 1983, 8% d'augmentation prévue à leur échelle respective, ou sur le taux horaire payé au salarié à cette date.
- 11.02 Un boni de Noël est versé à tous les salariés à temps partiel ayant plus de 3 mois d'ancienneté, le ou vers le 15 décembre de chaque année. Ce boni est égal à 2% du salaire gagné durant l'année en cours.
- 11.03 En guise de forfaitaire, un montant de 150,00\$ est accordé aux salariés réguliers à temps partiel, à l'emploi de l'Employeur le 30 juin 1982 et encore à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective de travail.
- 12.01 Les salariés à temps partiel doivent payer une cotisation syndicale pour chaque heure travaillée, selon le taux établi par le Syndicat et qui doit être transmis à l'Employeur.
- 13.01 Congé de maternité
- Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé non rémunéré qui débute au moment déterminé par son médecin.
- Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse. Durant son permis d'absence, la salariée bénéficie des avantages suivants: assurance-vie, assurance-maladie, selon le cas.
- La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4e) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si la salariée désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail. À son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire, et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.
- À l'exception des articles précédents, l'ordonnance no 17 concernant les congés de maternité prévaudra pour les salariés visés par la présente convention.
- Calcul de l'ancienneté
- Pour un maximum de 20 semaines, la salariée, temps partiel, enceinte se voit créditer, un nombre d'heures travaillées par semaine correspondant à la moyenne d'heures par semaine qu'elle a effectuées pendant les quatre (4) semaines précédant son départ pour ledit congé. Ces heures cumulées sont ajustées au nombre d'heures travaillées correspondant à son ancienneté.
- 14.01 L'Employeur convient de maintenir au salarié régulier à temps partiel un régime d'assurance-groupe et de payer soixante-quinze pour cent (75%) de la prime. Pour obtenir le droit d'intégrer ce régime, le salarié doit avoir conservé une moyenne de 25 heures travaillées par semaine durant les six (6) mois compris entre le 1er janvier et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre d'une année donnée (2 périodes).

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

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

a) Assurance-vie

Un montant de base de sept mille cinq cent (7 500,00\$) dollars.

b) Soins médicaux

Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix (90%) pour cent après déduction de la franchise de vingt-cinq (25,00\$) dollars pour la couverture sans personne à charge seulement.

c) Assurance-salaire court terme

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

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

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

Les parties conviennent que les salariées à temps plein à l'emploi de l'Employeur le 1er juillet 1982 et encore à l'emploi de l'Employeur au même titre en date du 1er janvier 1984, recevront 200,00\$ en guise de montant forfaitaire.

Pour les salariées régulières à temps partiel à l'emploi de l'Employeur le 1er juillet 1982 et encore à l'emploi de l'Employeur au même titre en date du 1er janvier 1984, recevront 100,00\$ en guise de montant forfaitaire .

ANNEXE "D"

Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente, un comité d'études sur les classifications, composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur. Les parties peuvent s'adjoindre chacun un (1) expert s'il y a lieu.

Le mandat de ce comité consiste à étudier le contenu de chacune des tâches, à les définir, et à les reclassifier, s'il y a lieu.

Le comité formulera ses recommandations et les soumettra aux parties qui décideront de l'application.

Ce comité se réunit suivant ses besoins et adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE :

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE ET DE BUREAU DU
COMTE LAPOINTE (403-422)

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE DE DOLBEAU-MISTASSINI(434)

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE DE ROBERVAL-ST-FELICIEN (410)

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE CHICOUTIMI (C.S.N.) (404)

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MAGASINS DE CHICOUTIMI INC. (405-423)

SYNDICAT DES EMPLOYES DE COMMERCE, COTE-NORD, PROVIGAIN BAIE-
COMEAU, HAUTERIVE (C.S.N.) (436-437)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

ET :

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC., DIVISION DETAIL - CHICOUTIMI, POUR
ET AU NOM DES ETABLISSEMENTS NOS 403-404-405-410-422-423-434-436-437:

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 18 octobre 1982, aux conditions suivantes:

1.- Tous les salariés qui étaient au travail pour l'Employeur avant l'arrêt de travail doivent être rappelés au travail sans exception au plus tard le 19 octobre 1982 concernant les salariés à plein temps et concernant les temps partiel ils seront rappelés par ordre d'ancienneté suivant les besoins de l'établissement concerné.

2.- Le Syndicat s'engage à assurer le retour au travail des salariés rappelés dans tous les établissements à compter du 19 octobre 1982.

3.- ANCIENNETE

L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié régulier plein temps sont conservés. L'ancienneté elle-même se trouve accrue pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.

- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié régulier à temps partiel sont conservés. L'ancienneté elle-même se trouve accrue pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail. Le calcul de cet ancienneté se fera sur la moyenne des heures effectivement travaillées entre le 1er janvier et le 30 juin 1982.

- Les salariés en période d'essai devront compléter leur période d'essai et, à la fin de celle-ci, le temps (heures) accumulé avant le 5 juillet 1982 sera cumulé dans le calcul de leur ancienneté, conformément aux dispositions de la présente convention.

4.- La Compagnie s'engage à n'exercer aucune sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des salariés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et, en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.

- 5.- Le Syndicat et ses membres s'engagent à n'exercer aucune représaille ou pression quelconque à l'endroit d'un ou des représentants de l'Employeur, en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et, en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
- 6.- En conformité avec la loi, la Compagnie et ses représentants et le Syndicat et ses salariés renoncent à toutes actions, plaintes, poursuites et procédures légales quelconques, qu'elle ou qu'ils pourraient intenter contre l'une ou l'autre des parties ou de ses représentants relativement à cet arrêt de travail ou événements découlant de celui-ci.
- 7.- Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tous dommages quels qu'ils soient qui auraient pu survenir à l'occasion par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
- 8.- VACANCES

Les vacances seront chômées et payées et le choix de celles-ci devra se faire suite au retour au travail.

Les salariés seront informés au moins une semaine à l'avance de la date de ce choix de vacances. Le choix se fera selon les modalités de la présente convention collective.

Dans la deuxième semaine du retour au travail, un salarié qui, pour une raison ou une autre, ne fera pas son choix de vacances, verra son droit de choix de vacances annulé et devra choisir ses vacances après les autres salariés: la date limite du choix de vacances se situe le 30 avril 1983 et aucune vacance 1982 ne pourra être prise après cette date.

- 9.- Tous les frais encourus pour le paiement des primes d'assurance-groupe par l'Employeur seront défrayés par celui-ci, et ce, pour la durée du conflit.

- 10.- Les congés maladie non-utilisés au 30 juin 1982 seront payés dans les quinze (15) jours qui suivront.
- 11.- Les congés mobiles non pris au 30 juin 1982 seront reprogrammés après entente avec le gérant du magasin concerné.

Les salariés qui n'ont pas bénéficié des congés statutaires du 24 juin et/ou du 1er juillet 1982 pendant leur prise de vacances pourront reprogrammer avec leur gérant respectif la ou lesdites fêtes chômées et payées.

12.- OBLIGATIONS D'EPARGNE

Les montants d'argent dûs au 31 août 1982 à l'Employeur seront prélevés à la première semaine de paie. (Les montants apparaissent en annexe pour chaque salarié concerné).

13.- GRIEFS

L'Employeur et les Syndicats concernés s'engagent à se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent afin de disposer des griefs en cause ^{sur la base} de l'ancienne convention collective.

- 14.- La signature de la convention collective se fera dans les trois (3) semaines de la signature de la présente.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

ENFOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à Jonquière, ce 18ième jour du mois d'octobre 1982.

Arch. Ri
Dane Pagel
Luciano

LA COMPAGNIE

Jeanne Duchesne
Jacques Bouthier
Benoit Bouchard
Marc St-Hilaire
Lise Gysard
Gas Dorval
Paul Bouchard
Stéphane Gauthier
Chantal

SYNDICAT

Renou Bouchard Pres.
Jacques Gauthier

ANNEXE "F"

Salariés à temps plein

ECHELLE DE SALAIRES

MAGASINS PROVIGO NOS: 403, 404, 405, 410, 422, 423, 434
1er juillet 82: 10%
1er juillet 83: .8%

Classification	DEBUT	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	Effectif le
Commis junior Emballeur (service)	236,50 \$	258,50 \$	280,50\$	308,00 \$	335,50 \$	363,00 \$	01-07-82
Préposé à l'auto Concierge	255,42	279,18	302,94	332,64	362,34	392,04	01-07-83
Caissière,caissier	242,00	264,00	286,00	313,50	341,00	368,50	01-07-82
Commis (épicerie, fruits et légumes, viandes)	261,36	285,12	308,88	338,58	368,28	397,98	01-07-83
Commis senior (épicerie, fruits et légumes, viandes)	258,50	280,50	302,50	330,00	357,50	385,00	01-07-82
	279,18	302,94	326,70	356,40	386,10	415,80	01-07-83
Boucher no 3	253,00	275,00	297,00	324,50	352,00	379,50	01-07-82
Pâtissier no 3							
Pâtissier-décorateur no 3	273,24	297,00	320,76	350,46	380,16	409,86	01-07-83
Boucher_no 2	275,00	297,00	319,00	346,50	374,00	407,00	01-07-82
Pâtissier no 2							
Boulangier no 2	297,00	320,76	344,52	374,22	403,92	439,56	01-07-83
Boucher no 1	297,00	319,00	341,00	368,50	396,00	423,50	01-07-82
Pâtisser no 1							
Boulangier no 1	320,76	344,56	368,28	397,98	427,68	457,38	01-07-83

PRIME DE NUIT: 0,70 CENTS

EHELLE DE SALAIRES

MAGASINS PROVIGO NOS: 403, 404, 405, 410,
422, 423, 434

1er juillet 1982: 10%

1er juillet 1983: 8%

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Classification	DEBUT	850 hres	1700 hres	2550 hres	3400 hres	4250 hres	Effectif le
Commis junior (Emballeur service)	6,22	6,80	7,38	8,10	8,82	9,55	01-07-82
Préposé à l'auto Concierge	6,72	7,34	7,97	8,75	9,53	10,31	01-07-83
Caissière, caissier	6,36	6,94	7,52	8,25	8,97	9,69	01-07-82
Commis (épicerie, fruits et légumes, viandes, boulangerie et pâtisserie)	6,87	7,50	8,12	8,91	9,69	10,47	01-07-83
Boucher no 3	6,65	7,23	7,81	8,53	9,26	9,98	01-07-82
Boulangier no 3							
Pâtissier no 3	7,19	7,81	8,44	9,22	10,00	10,78	01-07-83
Boucher no 2	7,23	7,81	8,39	9,11	9,84	10,71	01-07-82
Pâtissier no 2	7,81	8,44	9,06	9,84	10,62	11,56	01-07-82
Boulangier no 2							

PRIME DE NUIT: 0,70 CENTS

ANNEXE II

EHELLE DE SALAIRES

MAGASINS PROVIGO NOS 436, 437
1er juillet 82: 10%
1er juillet 83: 8%

Salariés à temps plein

Classification	DEBUT	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	Effectif le
Commis junior Emballeur (service)	246,50	268,50	290,50	318,00	345,50	373,00	01-07-82
Préposé à l'auto Concierge	265,42	289,18	312,94	342,64	372,34	402,04	01-07-83
Caissière, caissier	252,00	274,00	296,00	323,50	351,00	378,50	01-07-82
Commis (épicerie, fruits et légumes, viandes)	271,36	295,12	318,88	348,58	378,28	407,98	01-07-83
Commis senior (épicerie, fruits et légumes, viandes)	268,50	290,50	312,50	340,00	367,50	395,00	01-07-82
	289,18	312,94	336,70	366,40	396,10	425,80	01-07-83
Boucher no 3	263,00	285,00	307,00	334,50	362,00	389,50	01-07-82
Pâtissier no 3							
Pâtissier-décorateur no 3	283,24	307,00	330,76	360,46	390,16	419,86	01-07-83
Boucher no 2	285,00	307,00	329,00	356,50	384,00	417,00	01-07-82
Pâtissier no 2							
Boulangier no 2	307,00	330,76	354,52	384,22	413,92	449,56	01-07-83
Boucher no 1	307,00	329,00	351,00	378,50	406,00	433,50	01-07-82
Pâtissier no 1							
Boulangier no 1	330,76	354,52	378,28	407,98	437,68	467,38	01-07-83

PRIME DE NUIT: 0,70 CENTS

EHELLE DE SALAIRES

MAGASINS PROVIGO NO S: 436,437

1er juillet 1982: 10%

1er juillet 1983: 8%

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Classification	DEBUT	850 hres	1700 hres	2550 hres	3400 hres	4250 hres	Effectif le
Commis junior (Emballeur service)	6,48	7,06	7,64	8,36	9,09	9,81	01-07-82
Préposé à l'auto Concierge	6,98	7,61	8,23	9,01	9,79	10,58	01-07-83
Caissière, caissier	6,63	7,21	7,78	8,51	9,23	9,96	01-07-82
Commis (épicerie, fruits et légumes, viandes, boulangerie et pâtisserie)	7,14	7,76	8,39	9,17	9,95	10,73	01-07-83
Boucher no 3	6,92	7,50	8,07	8,80	9,52	10,25	01-07-82
Boulangier no 3							
Pâtissier no 3	7,45	8,07	8,70	9,48	10,26	11,04	01-07-83
Boucher no 2	7,50	8,07	8,65	9,38	10,10	10,97	01-07-82
Pâtissier no 2							
Boulangier no 2	8,07	8,70	9,32	10,11	10,89	11,83	01-07-83

PRIME DE NUIT: 0,70 CENTS

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 20 05

Numéro de la convention collective	Nom de la convention collective	Date d'expiration						
		An	Mois	Jour				
Numéro du certificat d'accréditation	Nom du détenteur	Numéro de convention pour les ententes régionales locales		Nombre d'employés				
07 790-9	PROVIGO (DISTRIBUTION) INC DIV DETAIL - CHICOUTIMI	8	4	0	3	3	1	
Q-22205-02	Magasin JAT Roberval ltée							328
Q-22207-02	Magasin JAT Stores (Chicoutimi) ltée Provigo 405							
Q-21298-48	Provigo (Distribution) inc Div Détail - Chicoutimi Provigo 423							
Q-21298-46	Provigo (Distribution) inc Div Détail - Chicoutimi Provigo 422							
Q-21298-42	Provigo (Distribution) inc Div Détail - Chicoutimi Provigo 305							
Q-21298-50	Provigo (Distribution) inc Div - Détail Chicoutimi Provigo 434							
Q-21298-52	Provigo (Distribution) inc Div Détail Chicoutimi Provigo 436							
Q-21298-54	Provigo [Distribution] inc Div Détail - Chicoutimi Provigo 437							
Q-21298-44	Provigo (Distribution) inc Div Détail Chicoutimi Provigo 404							
Total des employés couverts par la convention collective								328

Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention	31
31 Renouvellement	07790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC		84-03-31
D.V. DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 305		
3525 BŒUL ST-FRANÇOIS		No. C.C. maîtresse
JONQUIÈRE		Numero d'accréditation
		Q-21298-42
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND NAT EMPLOI COMMERCE & BUREAU		6328
C.T.E. LAPOINTE		Convention

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention	31
31 Renouvellement	07710-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
MAGASIN JAT STORES (CHICOUTIMI) LTÉE		84-03-31
PRÉVIGÉ 405		
237 RUE RIVERIN		No. C.C. maîtresse
CHICOUTIMI		Numero d'accréditation
		Q-22204-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI MAGASINS CHICOUTIMI INC		6328

780(029)



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention	31
31 Renouvellement	07790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC		84-03-31
D.V. DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 423		
2120 ROUSSEL		No. C.C. maîtresse
CHICOUTIMI NORD		Numero d'accréditation
		Q-21298-48
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI MAGASINS CHICOUTIMI INC		6328

780(029)



Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31 Renouvellement	31	07790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC		84-03-31
DIV DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 437		
81 PLACE LASALLE		No. C.C. maîtresse
BAIE-COMEAU		Numéro d'accréditation
Code postal: 6421J9		Q-21298-54
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI COMMERCE COTE NORD		6328
PRÉVIGÉ BAIE-COMEAU HAUTERIVE		Convention

780(029)



Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31 Renouvellement	31	07790-9

328(9)

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC		84-03-31
DIV DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 434		
1500 GALERIES DES ERABLES		No. C.C. maîtresse
D'ARLBEAU		Numéro d'accréditation
Code postal: 68L2W7		Q-21298-50
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND NAT EMPLOI COMMERCE		6328
D'ARLBEAU - MISTASSINI		Convention

780(029)



Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

99475-01

Code de transaction		Numéro de la convention	
30 Nouvelle convention	31 Renouvellement	31	07790-9

328(9)

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC		84-03-31
DIV DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 422		
1191 STE-FAMILLE		No. C.C. maîtresse
JONQUIÈRE		Numéro d'accréditation
Code postal: 67X4Y2		Q-21298-46
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND NAT EMPLOI COMMERCE & BUREAU		6328
COTE LARROUSSE		Convention

780(029)

14475 01 Analyse des conventions collectives

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 07 790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
MAGASIN JAT ROBERVAL LTEE		84-03-31
ADRESSE	845 B ^o UL ST-JOSEPH ROBERVAL	No. C.C. maitresse
	Code postal: 68H 247	Numero d'accréditation: Q-222 05-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI COMMERCE ROBERVAL ST-FELICIEU		6328 Convention

780(029)

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

328(9)

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 07 790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
99475-01 PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC DIV DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 404		84-03-31
ADRESSE	394 DES SAGUENÉENS CHICOUTIMI	No. C.C. maitresse
	Code postal: 67H 555	Numero d'accréditation: Q-21298-44
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI MAGASINS CHICOUTIMI		6328 Convention

780(029)

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

328(9)

Code de transaction	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 07 790-9

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
99475-01 PRÉVIGÉ (DISTRIBUTION) INC DIV DETAIL - CHICOUTIMI PRÉVIGÉ 436		84-03-31
ADRESSE	859 RUE BOSSE HAUTERIVE	No. C.C. maitresse
	Code postal: 65C 1L8	Numero d'accréditation: Q-21298-52
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
SYND EMPLOI COMMERCE COTE-NORD, COTE NORD PRÉVIGÉ BAIE-COMEAU HAUTERIVE		6328 Convention

780(029)