

NOM

NO

06912-0

C.A.E. 6147 NO.CONV. 69120  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 30  
EMP.COUV. 9 ET.GEOG. 34440 40  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 021298010  
DATE ENR.840228

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 3 0 9 2 1 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

06912-0

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>Q 21298-10</b>
<b>Date</b>	Signature <b>83-09-22</b>	Réception <b>83-09-27</b>	<b>Durée</b>	Du <b>83-09-01</b>	Au <b>85-08-31</b>	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> <b>30</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Provigo Distribution Inc. Victoriaville</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Provigo Distribution Inc. (Division Victoriaville) 777, Boul. Industriel Est Victoriaville, Qc G6P 6T3</b>

Unité de négociation

<b>Région</b>	<b>04-01</b>	<b>Activité</b>	<b>5275-07</b>	<b>Affiliation</b>	<b>CSN (1)</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

**DEPOSANT: X**  
**Fédération du Commerce**  
**451, rue Notre-Dame**  
**Drummondville, Qc**  
**Att: M. Pierre Genest**

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date <b>83-09-28</b>
------------------------------------	-------------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

'83 SEP 27 11:26

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
Division Victoriaville  
777, Boul. Industriel  
Victoriaville (QUÉBEC)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
VICTORIAVILLE (C.S.N.)  
100, Boul. Jutras Est  
Victoriaville (QUÉBEC)  
G6P 4L5

TABLE DES MATIERES

		Page
ARTICLE I	BUTS ET OBJECTIFS DE LA CON- VENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE II	RECONNAISSANCE ET JURIDIC- TION .....	1
ARTICLE III	DROITS DE LA DIRECTION ....	2
ARTICLE IV	GREVE ET LOCK-OUT .....	3
ARTICLE V	SECURITE SYNDICALE .....	3
ARTICLE VI	ACTIVITES SYNDICALES .....	4
ARTICLE VII	ANCIENNETE .....	5
ARTICLE VIII	PROMOTIONS, TRANSFERTS POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE .	8
ARTICLE IX	MISE A PIED .....	9
ARTICLE X	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE XI	PROCEDURES DE REGLEMENTS DES GRIEFS .....	12
ARTICLE XII	SALAIRES .....	13
ARTICLE XIII	HEURES DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE XIV	PAUSES ET REPAS .....	15
ARTICLE XV	TEMPS SUPPLEMENTAIRE .....	15
ARTICLE XVI	PRIMES, BONIS ET ALLOCATION DE REPAS .....	16
ARTICLE XVII	VACANCES .....	18
ARTICLE XVIII	CONGES STATUTAIRES .....	20
ARTICLE XIX	CONGES SOCIAUX .....	22
ARTICLE XX	CONGES SPECIAUX .....	23
ARTICLE XXI	CONGE DE MALADIE .....	24
ARTICLE XXII	ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE RETRAITE .....	25
ARTICLE XXIII	SECURITE ET SANTE	26

TABLE DES MATIERES

		Page
ARTICLE I	BUTS ET OBJECTIFS DE LA CON- VENTION COLLECTIVE .....	1
ARTICLE II	RECONNAISSANCE ET JURIDIC- TION .....	1
ARTICLE III	DROITS DE LA DIRECTION ....	2
ARTICLE IV	GREVE ET LOCK-OUT .....	3
ARTICLE V	SECURITE SYNDICALE .....	3
ARTICLE VI	ACTIVITES SYNDICALES .....	4
ARTICLE VII	ANCIENNETE .....	5
ARTICLE VIII	PROMOTIONS, TRANSFERTS POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE .	8
ARTICLE IX	MISE A PIED .....	9
ARTICLE X	MESURES DISCIPLINAIRES	11
ARTICLE XI	PROCEDURES DE REGLEMENTS DES GRIEFS .....	12
ARTICLE XII	SALAIRES .....	13
ARTICLE XIII	HEURES DE TRAVAIL .....	14
ARTICLE XIV	PAUSES ET REPAS .....	15
ARTICLE XV	TEMPS SUPPLEMENTAIRE .....	15
ARTICLE XVI	PRIMES, BONIS ET ALLOCATION DE REPAS .....	16
ARTICLE XVII	VACANCES .....	18
ARTICLE XVIII	CONGES STATUTAIRES .....	20
ARTICLE XIX	CONGES SOCIAUX .....	22
ARTICLE XX	CONGES SPECIAUX .....	23
ARTICLE XXI	CONGE DE MALADIE .....	24
ARTICLE XXII	ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE RETRAITE .....	25
ARTICLE XXIII	SECURITE ET SANTE	26

ARTICLE I - BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Le Syndicat est le seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 31 octobre 1980 par le Ministère du Travail de la Province de Québec pour Provigo (Distribution) Inc., division Victoriaville.
- 2.02 Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont décrites à l'annexe "B" et "C".
- 2.03 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux remplaçants embauchés durant la période des vacances scolaires, à l'exception du taux de salaire prévu pour eux à l'annexe "A".
- 2.04 L'Employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet de provoquer des mises à pied, ou des baisses de salaire ou de traitements ou d'empêcher le rappel au travail d'un ou plusieurs salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention collective.
- 2.05 Tout travail normalement et régulièrement effectué par les salariés couverts par le certificat d'accréditation ne peut être exécuté par une personne non régie par ledit certificat à l'exception des contremaîtres et du surintendant ainsi que dans les situations de prise d'inventaire physique, d'entraînement du personnel et dans les cas relatifs à la sécurité du personnel, de la marchandise, de l'équipement et des bâtiments.
- 2.06 Toute entente particulière contraire aux dispositions de la convention collective entre l'Employeur et un salarié doit être acceptée par le Syndicat.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve des dispositions de la convention collective, c'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche sous réserve des dispositions de l'article VIII;
- c) d'embaucher, congédier, diriger, classier, transférer, promouvoir, suspendre, discipliner et mettre à pied;
- d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite des salariés au travail et administrer son entreprise;
- e) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'entrepôt sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
- f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

3.02 L'Employeur informera le Syndicat de toute nouvelle classification d'emploi ou opération à être créées dans son établissement. Le Syndicat et l'Employeur discuteront des taux de salaire de ces nouvelles classifications conformément aux conditions de salaire et de travail décrites à la présente convention collective. Advenant mésentente, l'Employeur applique la décision qu'il juge appropriée et la question des conditions de travail et de salaire de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article XI de la présente convention.

3.03 Advenant la mise en application de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE IV - GREVE ET LOCK OUT

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

ARTICLE V - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié régi par la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie du syndicat et en demeurer membre durant la durée de la présente convention collective. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la raison qu'il a été expulsé de ses cadres par le Syndicat, sauf ce qui est prévu à l'article 63 du Code du Travail.
- 5.02 L'Employeur effectue hebdomadairement le prélèvement des cotisations syndicales et ce, à compter de la première paye des salariés.
- 5.03 L'Employeur déduit à chaque paie des gains de chacun des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet les sommes déduites au Syndicat toutes les quatre (4) semaines accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement, ainsi que d'un état montrant les montants cumulatifs prélevés pour chaque salarié, avec le salaire total.
- 5.04 L'Employeur fournit au Syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms et adresses de tous les salariés mis à pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés, avec leur salaire. De plus, une copie de cette liste est remise au président de la section Provigo du Syndicat des employés de Provigo (Distribution) Inc. Victoriaville (C.S.N.).

ARTICLE VI - ACTIVITÉS SYNDICALES

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

ARTICLE VI - ACTIVITÉS SYNDICALES (suite)

## 6.04 (suite)

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

6.05 Tout salarié qui s'absente en vertu de l'article 6.04, doit s'il désire revenir au travail avant la date prévue pour son retour, aviser l'Employeur au moins quatorze (14) jours à l'avance.

6.06 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et lors de tout changement par la suite, le Syndicat doit aviser l'Employeur, par courrier, du nom de ses représentants à l'intérieur de l'entreprise.

6.07 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur s'engage à le recevoir dans son établissement, sur rendez-vous pour fins d'enquête et règlement des griefs.

6.08 L'Employeur permettra au Syndicat d'afficher tout avis relativement aux activités syndicales, signé par deux (2) représentants du Syndicat sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet. Copie de ces avis seront remises au surintendant de l'entrepôt.

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

ARTICLE VII - ANCIENNETÉ

7.01 A) L'ancienneté de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus à l'emploi de l'Employeur.

ARTICLE VII - ANCIENNETÉ

## 7.01 (suite)

B) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

7.02 L'ancienneté n'entrera en vigueur qu'après avoir complété quarante-cinq (45) jours ou trois cent soixante (360) heures de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier et la date effective de son embauche rétroagit pour un maximum de neuf (9) semaines de la date ou il atteint sa quarante cinquième (45 ième) journée ou trois cent soixantième (360 ième) heure de travail. Si les parties le jugent à propos, cette période d'essai peut être prolongée après entente entre les parties.

7.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de grief.

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

- a) S'il met fin volontairement à son emploi;
- b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
- c) Si le salarié néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours suivants la réception de la lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins d'incapacité prouvée par un certificat médical. Une copie de la lettre de rappel est transmise au Syndicat.
- d) S'il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de temps dépassant six (6) mois ou l'équivalent de son ancienneté, selon la plus courte des deux, s'il a six (6) mois ou moins d'ancienneté; et pendant une période de temps dépassant douze (12) mois ou l'équivalent de son ancienneté, selon la plus courte des deux, s'il a plus de six (6) mois et moins de douze (12) mois d'ancienneté et pendant une période de temps équivalent à son ancienneté, s'il a plus de douze (12) mois d'ancienneté.

ARTICLE VII - ANCIENNETÉ

## 7.04 (suite)

e) Si le salarié est absent de son travail sans permission (et sans raison justifiable) pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs;

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

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

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

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

7.06 Lorsqu'un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté durant une période de six (6) mois maximum.

En tout temps durant cette période de six (6) mois, le salarié pourra, s'il le désire, réintégrer l'unité de négociation et retourner à son ancien poste. Si son ancien poste n'existe plus, celui-ci pourra exercer ses droits d'ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE VIII - PROMOTIONS, TRANSFERTS, POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT  
CRÉE

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

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

Le représentant syndical peut postuler pour et au nom du salarié qui est absent.

Le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

L'Employeur affiche le nom et l'ancienneté du salarié qui a obtenu le poste, pendant sept (7) jours et transmet copie de l'avis d'affichage au Syndicat en incluant la liste des candidats.

8.02 a) Le salarié qui obtient le poste selon la clause 8.01 a droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables travaillés. Pendant cette période, le salarié peut retourner à son ancien poste s'il le désire. L'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste si ce dernier ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.

b) Toutefois, dans le cas des camionneurs, le salarié devra démontrer qu'il rencontre les exigences nécessaires, notamment les permis appropriés, pour accomplir les fonctions du poste et ce, à la satisfaction de l'Employeur avant d'accéder au poste de camionneur.

8.03 Le salarié qui change ainsi de poste est rémunéré au taux du nouveau poste dès le début du changement de poste. Cependant, s'il retourne à son ancien poste durant sa période d'essai il est, dès son retour sur ledit poste, rémunéré selon l'échelle de salaire de ce poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE VIII - PROMOTIONS, TRANSFERTS, POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT  
CRÉE (suite)

- 8.04 Un salarié qui remplace temporairement un autre salarié dans une classification inférieure ne subit aucune diminution de salaire. Le salarié qui remplace temporairement un autre salarié pour une période d'au moins une (1) heure au cours d'une journée normale dans une classification supérieure, est rémunéré au taux de ladite fonction pour toutes les heures travaillées dans cette nouvelle fonction ce jour-là.
- 8.05 L'Employeur a le droit d'engager des salariés à temps partiel durant les absences des salariés réguliers soit pour maladie, vacances ou autres congés prévus par la convention collective de travail. Cette disposition ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés réguliers, de leurs droits et privilèges et de priver la création éventuelle d'emploi.
- 8.06 Un chef de groupe est un salarié qui dans l'exécution de sa fonction habituelle se voit offrir par l'Employeur la responsabilité de la distribution et du contrôle du travail d'un certain nombre d'autres salariés et qui continue d'assurer sa fonction de base.
- 8.07 Tout salarié à qui est offert par l'Employeur d'agir à titre de chef de groupe ou contremaître voit son salaire normal quotidien majoré de six (6) dollars.

ARTICLE IX - MISE A PIED

- 9.01 a) L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction de personnel à condition que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur satisfassent aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE IX - MISE A PIED (suite)

## 9.01 (suite)

b) Dans le cas de mise à pied, le salarié visé utilise son ancienneté pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification ou dans une autre classification en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche à accomplir.

9.02 Si un salarié régulier est mis à pied par la suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

9.03 Lors de la mise à pied d'un salarié ayant terminé sa période de probation, mais ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, l'Employeur devra, soit donner un préavis d'une (1) semaine, soit payer une (1) semaine de salaire à la place du préavis. S'il s'agit de la mise à pied d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté, l'Employeur devra donner un préavis de deux (2) semaines ou encore le paiement de deux (2) semaines de salaire à la place du préavis. Toutefois ce préavis ne s'applique pas dans les cas de feu, d'inondation ou panne d'électricité.

9.04 Si l'Employeur doit, pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner un avis au Ministère du Travail, au Syndicat et aux salariés impliqués dans les délais minimaux suivants:

deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

9.05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur à condition qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE X - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 L'Employeur se sert d'avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu.
- 10.02 Les mesures disciplinaires se traduisent en des avertissements écrits, des suspensions ou des congédiements.
- 10.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié par écrit en indiquant l'infraction commise et les motifs de la mesure disciplinaire avec copie au Syndicat dans les cinq (5) jours de son imposition. Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'infraction.
- 10.04 Aucun salarié qui a complété sa période de probation, n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension pour faute grave. Sauf en cas d'infraction pour faute grave, l'Employeur convient de ne pas faire de congédiement avant d'avoir suspendu préalablement le salarié.
- 10.05 Aucun avertissement, plaintes ou griefs de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois à moins d'infraction de même nature.
- 10.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.07 Tout salarié qui se croit lésé par suite de mesures disciplinaires, soumet son grief en suivant la procédure de grief prévue à l'article XI.

ARTICLE XI - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

11.02 Première étape (Contremaître)

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

11.03 Deuxième étape (Directeur du personnel)

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

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

11.04 Troisième étape (Arbitrage)

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

b) Les parties aux présentes tenteront d'en venir à une entente sur la nomination d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision à la 3e étape. A défaut d'entente dans les dix (10) jours suivants; le ministre du travail sera prié d'en nommer un conformément aux dispositions du Code du Travail.

11.05 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, ils peuvent être modifiés par une entente entre les parties.

ARTICLE XI - PROCÉDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

11.06 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, l'Employeur ou le Syndicat peut soumettre un grief par écrit à compter de la deuxième étape. L'Employeur dans ce cas s'adresse directement au Syndicat. Le Syndicat s'adresse directement au Directeur du Personnel.

11.07 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour en modifier quelque partie que ce soit.

11.08 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:

- a) Maintenir le congédiement ou la suspension;
- b) Réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité;
- c) Prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension, si ceux-ci sont une sanction trop sévère.

La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

11.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égales par les parties aux présentes.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

ARTICLE XIII - HEURES DE TRAVAIL

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

ARTICLE XIV - PAUSES ET REPAS

14.01 a) Une période de repos de quinze (15) minutes permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire lui est accordée à chaque moitié de sa journée normale de travail.

b) Les camionneurs et les aides-camionneurs peuvent prendre une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes sans perte de salaire à chaque moitié de leur journée normale de travail. Cette période de repos est programmée par l'Employeur pour se situer vers le milieu de chaque demi-journée. Ceux qui sont absents de l'entrepôt et qui ne peuvent bénéficier de la période de repos au moment programmé par l'Employeur, doivent s'efforcer de faire coïncider leur période de repos en même temps que la période d'attente de déchargement de la marchandise chez les clients. Si cela n'est pas possible, ils peuvent faire cette pause au moment qu'ils jugent opportun, sans toutefois excéder les périodes de repos octroyées à chaque jour.

c) Le salarié qui est programmé pour travailler en temps supplémentaire immédiatement après sa journée normale de travail, à droit à une période de repos de 15 minutes. Dans l'éventualité où le salarié n'effectuera pas deux heures de temps supplémentaire, il verra sa paye diminué de quinze (15) minutes.

14.02 a) Les salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure pour la période de repas qui doit être prise autant que possible vers le milieu de la période de travail telle qu'établie par l'Employeur.

b) Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure pour la période de repas, qui doit être prise autant que possible vers le milieu de la période de travail, telle qu'établie par l'Employeur.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Toutes les heures de travail exécutées en sus du total d'heures de la semaine normale de travail et en sus des heures normales de travail quotidiennes programmées sont rémunérées au taux régulier du salarié majoré de moitié.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

15.02 Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés qui consentent à faire le travail requis et qui sont capables d'effectuer le travail concerné. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés qui ont le moins d'ancienneté dans la classification concernée et qui sont capables d'effectuer le travail concerné.

15.03 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées, à l'article 18.01 de la présente convention, sera rémunéré au taux et demie en plus du paiement du congé.

Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux régulier majoré de moitié.

Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double sauf pour les salariés normalement programmés sur le quart qui débute le dimanche.

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

15.05 Tout salarié rappelé au travail sera payé pour un minimum de trois (3) heures au taux prévus aux articles 15.01 et 15.03.

ARTICLE XVI - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS DE REPAS

16.01 a) Les salariés du quart de soir reçoivent une prime de cinquante-cinq (0,55\$) l'heure.

b) Les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de soixante-cinq (0,65\$) l'heure.

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

ARTICLE XVI - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS DE REPAS (suite)16.02 REPAS

Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, doit exécuter plus de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après sa programmation normale de travail, reçoit une prime de quatre (4) dollars en plus de la rémunération se rapportant au temps supplémentaire.

16.03 Les camionneurs obligés par leur travail à prendre le repas du midi à l'extérieur de la ville de Victoriaville auront droit à un remboursement d'un montant de cinq (5,00\$) dollars sur pièces justificatives à compter de la signature de la convention.

16.04 BONI DE NOEL

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

Dans le cas des salariés réguliers possédant moins d'un (1) an de service, mais plus de trois (3) mois de service, un boni de Noël est payé selon les critères suivants:

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

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

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 a) L'Employeur convient d'accorder des vacances pour l'année 1983 selon les critères suivants: les salariés ayant à leurs crédits au 30 avril courant:

SERVICE CONTINUVACANCES PAYÉES ET CHOMÉES

Moins de 12 mois

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

1 an

2 semaines salaire régulier.

4 ans

3 semaines salaire régulier.

9 ans

4 semaines salaire régulier.

20 ans

5 semaines salaire régulier.

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

b) L'Employeur convient d'accorder des vacances pour l'année 1984 selon les critères suivants: Les salariés ayant à leurs crédits au 30 avril courant:

SERVICE CONTINUVACANCES PAYÉES ET CHOMÉES

Moins de 12 mois

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

1 an

2 semaines salaire régulier.

4 ans

3 semaines salaire régulier.

9 ans

4 semaines salaire régulier.

18 ans

5 semaines salaire régulier.

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

ARTICLE XVII - VACANCES (suite)

17.01 b) (suite)

BONI DE VACANCES

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

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

17.03 a) Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans l'établissement avec au moins un salarié par classification par quart.

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

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

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

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

17.07 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

17.08 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de leur départ, calculé au 1er mai à la date de leur départ, d'après 4%, 6%, 8% et 10% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai, sauf dans le cas où le salarié est congédié pour cause grave.

17.09 Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 1er mai, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé sans toutefois priver les autres salariés de leurs droits.

17.10 Le salarié qui se marie a préséance pour le choix de ses vacances, pourvu qu'il ait exprimé sa préférence au moment du choix des vacances, soit au plus tard le 30 mars de l'année courante.

17.11 Lorsqu'un salarié est absent de son travail en raison d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra après entente avec l'Employeur choisir une autre période de vacances.

ARTICLE XVIII - CONGÉS FÉRIÉS

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

Jour de l'an  
Lendemain du Jour de l'An  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
St-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Noël  
Lendemain de Noël

ARTICLE XVIII - CONGÉS STATUTAIRES (suite)

- 18.02 Pour chaque jour de fête chômée et payée, la semaine régulière de travail est diminuée du nombre d'heures de travail prévues aux cédules durant lesquelles survient la dite fête chômée. Cependant une fête ne compte jamais pour moins de huit heures.
- 18.03 Lorsqu'un ou deux congés tels que définis à l'article 18.01 tombent pendant la période de vacances payés d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus à une autre période, après entente avec l'Employeur.
- 18.04 Si un des congés fériés mentionnés à l'article 18.01 tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté le jour ouvrable suivant ou précédant.
- 18.05 Si un salarié s'absente sans permission ou sans raison valable le jour de travail programmé qui précède ou qui suit immédiatement un congé férié, il n'aura pas droit au paiement de ce congé. Les salariés qui auront obtenu un permis d'absence non payé au moment du congé n'auront pas droit au paiement de ce congé.
- 18.06 a) L'Employeur convient d'accorder à tous les salariés, un congé mobile par année. Cette journée est prise au choix des salariés, mais après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.
- b) Le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance.
- c) Ce congé doit être pris dans l'année de référence, soit du 1er mai au 30 avril.
- d) Ce congé ne pourra être pris s'il y a déjà un congé férié dans la même semaine.

ARTICLE XIX - CONGÉS SOCIAUX

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

Dans le cas du décès de:

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

Un jour de congé additionnel si les funérailles du parent décédé auront lieu à plus de deux cent cinquante (200) kilomètres de son domicile et qu'il y assiste. *JW 29*

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

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

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

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

ARTICLE XIX - CONGÉS SOCIAUX

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

ARTICLE XX - CONGÉS SPÉCIAUX20.01 Élection

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

20.02 Fonction de Juré

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

20.03 Congé sans paie

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

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

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

ARTICLE XXI - CONGÉS DE MALADIE

21.01 Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an de service, qui travaille sur programmation, a droit à 60 heures (moins de un (1) an, cinq (5) heures par mois) de congé de maladie par année, payées au taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ces ou ce congé.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XXII - ASSURANCE-GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE

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

22.02 L'Employeur convient de payer 75% de la prime, une fois que le salarié a complété une période de trois (3) mois de service, pour le régime d'assurance suivant:

- a) Assurance-vie: à compter du 5 septembre 1983.  
Une fois le salaire (annuel) pour le salarié sans personne à charge.  
Deux fois le salaire (annuel) pour le salarié avec personne à charge.
- b) Soins médicaux: remboursement des frais courant à 90% après déduction de la franchise de 25,00\$.
- c) Assurance-salaire: l'assurance-indemnité salaire est de 80% du salaire brut de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première journée d'absence en cas d'accident ou à compter du sixième jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.
- d) Assurance-invalidité à long terme: à compter de la seizième (16e) semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié a droit à 70% de son salaire de base.

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

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

22.04 Ces bénéfices sont décrits à titre d'information; les polices maîtresses constituent les documents officiels.

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

ARTICLE XXIII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 23.01 L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 23.02 Un salarié, pour des motifs raisonnables, peut cesser d'exécuter une tâche lorsqu'il y a danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.
- Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié, le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut avoir entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail.
- 23.03 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.
- 23.04 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins et une trousse de premiers soins par camion.
- 23.05 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 23.06 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun.
- 23.07 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 23.08 Le comité paritaire se réunit selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, sans perte de traitement ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE XXIII - SÉCURITÉ ET SANTÉ (suite)

- 23.09 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail, reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 23.10 De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.
- 23.11 L'Employeur doit tout mettre en oeuvre pour reclassifier tout salarié qui, par suite d'une incapacité physique découlant d'un accident ou de maladie, ne pouvant occuper la même fonction, à une autre fonction pour laquelle il est qualifié à condition qu'un tel emploi soit disponible tout en respectant les droits des autres salariés réguliers.
- 23.12 Le comité paritaire de santé et sécurité a un pouvoir décisionnel sur la détermination ou non d'un danger imminent lorsqu'il y a mésentente à ce sujet entre un enquêteur salarié et son supérieur. L'Employeur s'engage à faire appliquer ces décisions.
- 23.13 Le salarié a droit au médecin de son choix et au paiement de la compensation sur la base de son diagnostic et par conséquent le droit de refuser l'examen des médecins de l'Employeur.
- 23.14 Le comité paritaire adopte toute procédure qu'il juge opportun pour sa régie interne.
- 23.15 Les décisions du comité paritaire doivent être unanimes: le Syndicat ayant un vote et l'Employeur ayant aussi un vote.

ARTICLE XXIV - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

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

24.02 Uniforme des camionneurs:

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

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

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

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

24.03 Le port des souliers de sécurité est obligatoire pour tous les salariés de l'entrepôt et les camionneurs. A chaque année de convention collective, l'Employeur convient de rembourser, sur présentation d'une facture un montant maximum de trente-cinq (35,00\$), à chaque salarié permanent. Les souliers de sécurité devront être munis de capuchons d'acier aux extrémités.

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

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

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

ARTICLE XXV - DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention entre en vigueur le 1er septembre 1983 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 août 1985.

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

25.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville ce *22* ième jour de *septembre* 1983,

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
Division Victoriaville  
777, Boul. Industriel  
Victoriaville (QUEBEC)  
G6P 6T3

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
VICTORIAVILLE (C.S.N.)  
100, Boul. Jutras Est  
Victoriaville (QUEBEC)  
G6P 4L5

*Claude Dessaut*

*Jules Viner*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Pierre Grégoire*

*Roger Boulin*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ÉCHELLE DE SALAIRES

<u>Classifications et Fonctions</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>En vigueur le</u>
Classe I						
- Manoeuvre	236,25	283,50	330,75	378,00	425,25	31/10/83
	248,06	297,68	346,29	396,90	452,89	01/10/84
Classe II						
- Opérateur chariot élévateur	246,75	294,00	341,75	388,50	435,75	31/10/83
- Receveur						
- Expéditeur	259,09	308,70	358,31	407,93	464,07	01/10/84
- Préposé à l'entretien						
Classe III						
- Camionneur	257,25	304,50	351,75	399,00	446,25	31/10/83
	270,11	319,73	369,34	418,95	475,26	01/10/84
NOTE: Remplaçant de vacances:	01/05/84	5,90\$				
	01/05/85	6,20\$				

ANNEXE 'B'

01. Un salarié à temps partiel se définit comme un salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille quarante (40) heures ou moins par semaines.
02. L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.
03. L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule en terme d'heures travaillées.
04. La période de probation des salariés à temps partiel est de 360 heures travaillées. Durant cette période, les salariés peuvent être remerciés par l'Employeur sans avis ni recours.
05. Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
  - a) S'il met fin volontairement à son emploi;
  - b) Si le salarié est congédié pour juste cause;
  - c) Si le salarié néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail de se rapporter au travail dans les dix (10) jours suivants la réception de la lettre recommandée adressée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur, à moins d'incapacité prouvée par un certificat médical. Une copie de la lettre de rappel est transmise au Syndicat.
  - d) Il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de temps dépassant six (6) mois ou l'équivalent de son ancienneté selon la plus courte des deux, s'il a six (6) mois ou moins d'ancienneté; et pendant une période de temps dépassant douze (12) mois ou l'équivalent de son ancienneté selon la plus courte des deux, s'il a plus de six (6) mois et moins de douze (12) mois d'ancienneté et pendant une période de temps équivalent à son ancienneté, s'il a plus de douze (12) mois d'ancienneté.

ANNEXE 'B' (suite)

05. (suite)

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

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

06. Les salariés à temps partiel ont priorité par ordre d'ancienneté par ordre d'ancienneté d'heures travaillées pour l'obtention d'un poste régulier à condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales du poste.

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

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

Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé ~~statutaire~~ par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

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

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

10. Un boni de Noël est versé à tous les salariés ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté ou au moins 360 heures travaillées pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 15 décembre de l'année en cours. Ce boni est égal à 2% du salaire gagné durant l'année en cours. Celui-ci sera payé au plus tard au cours de la troisième semaine de décembre.

ANNEXE 'B' (suite)

11. Les salariés à temps partiel sont rémunérés selon les conditions décrites à l'annexe "C".

12. L'Employeur convient de maintenir au salarié à temps partiel un régime d'assurance-santé et payer 75% de la prime.

Pour obtenir le droit d'intégrer ce régime, le salarié doit avoir complété un (1) an de service et avoir conservé une moyenne de 25 heures de travail par semaine durant les 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 le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année.

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

a) Assurance-vie

7 500,00

b) Soins médicaux

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

c) Assurance-salaire court terme

L'Assurance indemnité salaire est de quatre-vingt pour cent (80%) du salaire brut de base. 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%) du coût d'une assurance pour soins dentaires sans personne à charge identique à celle des salariés réguliers.

13. Dans le cas des salariés à temps partiel qui ont complété leur période de probation, l'Employeur convient de rembourser, à chaque deux ans de convention, sur présentation d'une facture, un montant maximum de trente-cinq dollars (35,00\$) pour l'achat de bottines de sécurité qui doivent être munies de capuchon d'acier aux extrémités.

## ÉCHELLE DE SALAIRES (PARTIELS)

<u>Classifications et Fonctions</u>	<u>Début</u>	<u>850</u>	<u>1700</u>	<u>2550</u>	<u>3400</u>	<u>En vigueur le</u>
<b>Classe I</b>						
- Manoeuvre	5,90	7,09	8,26	9,45	10,63	31/10/83
	6,20	7,44	8,67	9,92	11,27	01/10/84
<b>Classe II</b>						
- Opérateur chariot élévateur	6,16	7,35	8,53	9,71	10,89	31/10/83
- Receveur						
- Expéditeur	6,47	7,72	8,96	10,20	11,55	01/10/84
- Préposé à l'entretien						
<b>Classe III</b>						
- Camionneur	6,43	7,61	8,79	9,98	11,15	31/10/83
	6,75	7,99	9,23	10,48	11,83	01/10/84

ANNEXE 'D'

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

LISTE DES EMPLOYÉS PARTIELS SYNDIQUÉSA N C I E N N E T É

ROY, Michel	5 058,25 heures (23/04/83)	10,12\$ + Prime
GARNEAU, Daniel	4 607,50 heures (16/04/83)	10,12\$ + Prime
LETENDRE, Renaud	4 379,75 heures (12/02/83)	10,12\$ + Prime
LEMELIN, Paul	4 752,25 heures (24/04/82)	10,12\$ + Prime
LAINESSE, J.Pierre	2 757,00 heures	9,00\$ + Prime
POTHIER, François	2 497,25 heures	7,87\$ + Prime
PROVENCHER, Pierre	1 396,50 Heures	6,75\$ + Prime

Victoriaville

16/07/83



MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
 Division Victoriaville  
 777, Boul. Industriel  
 Victoriaville (QUEBEC)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
 PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
 Victoriaville (CSN)  
 100, Boul. Jutras  
 Victoriaville (QUEBEC)  
 G6P 4L5

---

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

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

Primes:

pour le travail effectué le dimanche, les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de soixante cents (0,65 ) l'heure.

pour le travail effectué du lundi au jeudi, les salariés du quart de nuit reçoivent une prime de cinquante cents (0,55 ) l'heure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville, ce 22 ième jour de septembre 1983.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
 Division Victoriaville  
 777, Boul. Industriel  
 Victoriaville (QUEBEC)  
 G6P 6T3

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
 PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.  
 Victoriaville (CSN)  
 100, Boul Jutras Est  
 Victoriaville (QUEBEC)  
 G6P 4L5

---

*Allen Krueger*  
*Claude Desjardins*

---

*Pierre Fregère*  
*Jacques Staudy*

## MEMOIRE D'ENTENTE

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

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

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

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

En foi de quoi, les parties ont signées à Victoriaville, ce 23 jour de *mars* 1982.

Provigo (Distribution) Inc.  
Victoriaville

Syndicat des employés  
de Provigo (Distribution) Inc.  
Victoriaville (C.S.N.)

*Claude Turcotte*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*James Lucotte*  
*Pierre Giguère*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DÉPÔT

69120

Dépôt N°: 8 2 0 5 2 6 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
Date	Signature: 82-03-23 Réception: 82-05-31	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

DÉPÔT

6912-05

Dépôt N°: 8 4 1 0 2 1 4

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
Date	Signature: 84-09-30 Réception: 84-10-11	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Provigo Distribution Inc.</b> 100, Boul. Jutras XEst Victoriaville, Qc G6P 4L5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Provigo (Distribution) Inc. Victoriaville</b> 777, Boul. Industriel Est Victoriaville, Qc G6P 7W8
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Provigo (Distribution) Inc.</b> 100, rue Burlington Sherbrooke, Qc J1L 1H1 Att: M. Gilles Vivier	Région: 04-01 Activité: 5275 (7) Affiliation: CSN (1)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques  
**Mémoire d'entente modifiant la clause 13.02 de la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Lemstra</i>	Date: 84-10-12

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

RECHERCHE

*Gilles Vivier*

*André Lavigne*

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-03-23	82-05-31				

MEMOIRE D'ENTENTE

entre Provigo (Distribution) inc., Division Victoriaville  
ci-après appelé "l'employeur"

et le syndicat des employés Provigo (Distribution) inc.,  
Division Victoriaville (C.S.N.) ci-après appelé "le syn-  
dicat".

Il est convenu la modification suivante à la clause (13,02).

L'horaire de travail des salariés du quart de nuit est réparti:

- Le dimanche entre vingt (20) heures et quatre heures quinze (4.15)
- Du lundi au jeudi inclusivement entre dix-huit (18:00) heures et deux heures quinze (2:15)

En ce qui a trait aux primes, le mémoire d'entente premier en fait foi.

En foi de quoi, les parties ont signé à Victoriaville, le

30 jour de *septembre* 1984.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.,  
Division Victoriaville/  
Secteur - Gros

Syndicat des Employés  
de Provigo (Distribution) inc.,  
Division Victoriaville/  
Secteur - Gros

*Claude Desrosiers*  
*Alles Viner*

*Roger Bouché*  
*André Lavoie*

84 OCT 11 14:55

B.C.G.T.  
QUÉBEC

DÉPÔT

69120

Dépôt N°: 8 2 0 5 2 6 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
Date	Signature 82-03-23	Reception 82-05-31	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

DÉPÔT

69120

Dépôt N°: 8 4 0 5 2 3 9

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
Date	Signature 84-05-02	Reception 84-05-17	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Provigo Distribution Inc. Victoriaville</b> 100, Boul. Jutras Victoriaville, Qc G6P 4L5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Provigo Distribution Inc. (Division Victoriaville)</b> 777, Boul. Industriel Est Victoriaville, Qc G6P 6T3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Provigo (Distribution) Inc. Division Sherbrooke</b> 100, rue Burlington Sherbrooke, Qc J1L 1H1 Att: M. Gilles Vivier	Région <u>04-01</u> Activité <u>5275-07</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**OBJET: Modification à la clause (3.01 a) - semaine normale de travail.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Demers* Date: 84-05-24

Pour renseignements

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

RECHERCHE

*M. Vivier*  
*Claude Dessaut*

*Yves Gauthier*  
*Rene Giguère*

MEMOIRE D'ENTENTE

84 MAR 17 13:11

entre Provigo (Distribution) Inc., Division Victoriaville  
ci-après appelé " l'employeur "

et le syndicat des employés Provigo (Distribution) Inc.,  
Division Victoriaville (C.S.N.) ci-après appelé " le syn-  
dicat ".

Il est convenu la modification suivante à la clause (3.01 a).


La semaine normale de travail est de quarante (40) heures  
réparties en cinq (5) jours consécutifs ou quatre (4) jours  
consécutifs ou non consécutifs selon la programmation établie  
par l'employeur.

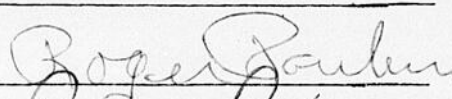
En foi de quoi, les parties ont signées à Victoriaville, le

2<sup>e</sup> jour de *Mars* 1984.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.,  
Division Victoriaville/  
Secteur - Gros

Syndicat des Employés  
de Provigo (Distribution) Inc.,  
Div. Victoriaville/  
Secteur - Gros

  
\_\_\_\_\_  
Claude Dussault

  
\_\_\_\_\_  
Roger Gauthier

DÉPÔT

69120

Dépôt N°: 8 2 0 5 2 6 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-10
<b>Date</b>	Signature 82-03-23	Réception 82-05-31	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de Provigo Distribution Inc.</b> 100, Boul. Jutras Victoriaville, Qc G6P 4L5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Provigo Distribution Int. (Division Victoriaville)</b> 777, Boul. Industriel Est Victoriaville, Qc Att: <u>M. Gilles Vivier</u> n <u>gérant des Ressources Humaines</u>

**Unité de négociation**

**OBJET:** Tout salarié affecté au poste de chauffeur de camion-remorque recevra une prime de 0,25\$/heure.

<b>Région</b>	04-01	<b>Activité</b>	5275-7	<b>Affiliation</b>	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	--------	--------------------	--------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

**Remarques**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	82-05-31

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

**RECHERCHE**

Provigo (Distribution) Inc.  
Victoriaville

Syndicat des employés  
de Provigo (Distribution)  
Inc.  
Victoriaville (C.S.N.)

\_\_\_\_\_  
*Claude Pussard*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Denis Larock*  
*Pierre Droguez*  
\_\_\_\_\_

MEMOIRE D'ENTENTE

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

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

32 MAI 31 13 47

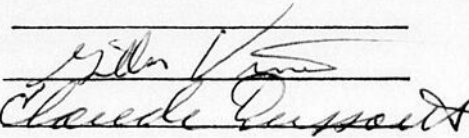
Il est convenu que tout salarié affecté au poste de chauffeur de camion-remorque recevra une prime de \$ 0,25 l'heure pour chaque heure travaillée sur le camion-remorque.

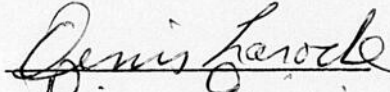
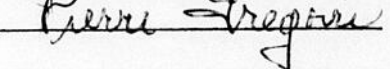
Ce poste est accordé, après affichage, aux salariés qui ont le plus d'ancienneté à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste.

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

Provigo (Distribution) Inc.  
Victoriaville

Syndicat des employés  
de Provigo (Distribution) Inc.  
Victoriaville (C.S.N.)

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_