

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

07433-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19063-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-08-09	82-08-24		82-02-01	84-06-01	5	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 504 - T.U.A.C. Att.: M. Roger Longchamps 1576 rue King O., ste 203 Sherbrooke, Qué J1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Provigo (Distribution) Inc 100 rue Burlington Sherbrooke, Qué J1L 1H1

Unité de négociation

E.V.: 480 rue Ste-Marie, Granby

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du Gérant de l'établissement

Région	05-00	Activité	6147 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Voire 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

Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Yves Guay</i> Date: 82-08-26	
---	--

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504 T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 203,
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de L'Alimentation et du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION" d'autre part.

'82 AOU 24 13 17

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION SHERBROOKE

ayant son siège social au

100 rue Burlington,
Sherbrooke (Québec)
J1L 1H1

pour son établissement situé au:

480, rue Ste-Marie,
GRANBY,
P..QUE.
J2G 3S5

ou ses successeurs

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"
d'une part.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504 T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 203,
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte
de l'Union Internationale des Travailleurs
Unis de L'Alimentation et du Commerce,
F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION"
d'autre part.

TABLE DES MATIERES

	Interprétation des termes.....	1
	Notes.....	3
Article I	Reconnaissance et juridiction.....	4
Article II	Droits de la direction.....	5
Article III	Sécurité syndicale.....	6
Article IV	Affaires syndicales.....	7
Article V	Echange de renseignements.....	10
Article VI	Ancienneté.....	11
Article VII	Promotions & postes vacants.....	14
Article VIII	Mesures disciplinaires.....	15
Article IX	Procédure des griefs.....	16
Article X	Arbitrage.....	18
Article XI	Heures de travail.....	19
Article XII	Pauses.....	20
Article XIII	Salaires.....	21
Article XIV	Heures supplémentaires.....	22
Article XV	Primes et bonis.....	23
Article XVI	Vacances.....	24
Article XVII	Congés civils.....	26
Article XVII	Congés sociaux.....	28
Article XIX	Santé, sécurité et bien-être.....	30
Article XX	Congé de maternité.....	32
Article XXI	Jours de maladie.....	33
Article XXII	Fonctions de juré-témoins.....	34
Article XXIII	Clauses générales.....	35
Article XXIV	Durée de la convention.....	36
Annexe A	Classifications et échelles de salaire - réguliers.....	37
Annexe A(suite)	Forfaitaire - Augmentation	37-1
Annexe B	Conditions de travail des salariés à temps partiel & temporaires.....	38
Annexe C	Classifications et échelles de salaire - temps partiel & temporaires.....	45
Annexe C(suite)	Forfaitaire - Augmentation	45-1
Annexe	Mémoire d'entente	46

INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille quarante (40) heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

d) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

e) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.

f) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

g) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

h) Jours ouvrables:

Signifie du Lundi au Samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 17.01.

i) Mise à pied: (Salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.

j) Mise à pied: (Salarié à temps partiel)

Absence totale de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

NOTES

- a) Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

- b) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- c) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.
- d) Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Union est le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement."

de: PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION SHERBROOKE

pour son établissement situé au:

480 rue Ste-Marie,
GRANBY,
P. QUE.
J2G 3S5

- 1.02 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel au magasin, à l'exception du Gérant de l'établissement et dans les cas de sécurité relatifs au personnel, à l'équipement et/ou aux bâtiments de même que lors de la prise d'inventaire physique, en autant que le travail effectué par le Gérant ne cause aucune mise à pied de salarié régulier et/ou n'empêche aucun rappel de salarié régulier, et, de façon générale, n'entraîne aucune démobilisation des effectifs de salariés réguliers.
- 1.03 Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites en annexe.
- 1.04 Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 C'est le droit de l'Employeur d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la pré-convention.
- 2.02 Toute mésentente résultant d'une décision présumée injuste de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention est soumise à la procédure de griefs et arbitrage.
- 2.03 L'Employeur informe l'Union de toute nouvelle classification d'emploi ou opération à être créées dans son établissement. L'Employeur doit négocier avec l'Union relativement à la nouvelle tâche en tenant compte des taux de salaires stipulés aux présentes pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief.
- 2.04 L'Employeur informe l'Union lorsqu'il doit abolir ou transformer de façon majeure une ou plusieurs classification d'emploi ou opérations. L'Union peut faire valoir son point de vue à l'Employeur et même utiliser la procédure de griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des dispositions de la convention collective.
- 2.05 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, le cas échéant.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales".
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser de toutes réclamations ou poursuites prises contre ces derniers, qui soient liées, directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux retenues syndicales.
- 3.06 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, en même temps que le "Rapport de Contributions Syndicales", une liste des noms, prénoms et dates d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent; et dans le cas de ces derniers, la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur cette liste, les changements de noms (des salariés féminins qui se marient), et les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux peuvent, après avoir signalé leur présence au gérant de l'établissement ou à son remplaçant, pénétrer à l'intérieur de l'établissement, durant les heures de travail, afin de voir à l'observance des dispositions de la convention collective. Le représentant syndical doit se conformer aux règlements de l'Employeur et accomplir ses fonctions en nuisant le moins possible aux opérations. S'il doit parler à un salarié, il prend arrangement avec l'Employeur pour que la rencontre soit possible dans un délai raisonnable.
- 4.02 a) Tout salarié régulier peut, à la demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé sans solde pour une période de six (6) mois, pour s'occuper d'activités syndicales. L'Union formule sa demande par écrit, quinze (15) jours à l'avance.
- b) Cette période d'absence de six (6) mois peut être renouvelée pour une autre période de six (6) mois, au maximum.
- c) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.
- d) A la fin de sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliquent comme s'il n'avait pas été absent. Il est réinstallé dans ses fonctions ou à une fonction équivalente à celle qu'il occupait avant son départ de l'unité de négociation.
- 4.03 a) L'Employeur reconnaît un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union choisis par l'Union dans le but de maintenir la procédure de griefs. L'Employeur s'engage à payer le salaire normal de ce délégué et/ou assistant-délégué lorsqu'il traite avec eux au sein de l'entreprise seulement, durant les heures normales de travail. Il est entendu que l'assistant-délégué ne peut pas remplir les fonctions de délégué lorsque le délégué est présent sur les lieux de travail. Pour devenir délégué ou assistant-délégué, un salarié doit compter au moins un (1) an de service continu pour L'Employeur.
- b) Le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué d'Union peuvent faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure des griefs pendant les heures de travail à la condition de ne pas intervenir dans le déroulement normal des opérations de l'Employeur.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

- c) Il est entendu que les enquêtes du délégué d'Union et/ou de l'assistant-délégué d'Union au sujet d'un grief peuvent se faire pendant les heures de travail après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou son remplaçant. Cette permission n'est pas refusée sans raison valable. Il est de plus entendu que ces enquêtes sont faites à des heures permettant le moins de dérangement possible à la bonne marche des opérations.

4.04 Le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué d'Union peuvent obtenir des permis d'absence sans paie pour participer à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année, au maximum. L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours à l'avance.

4.05 a) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail pour lequel il soit qualifié. Cette disposition ne s'applique qu'au délégué d'Union et non à l'assistant-délégué d'Union.

b) L'Union fournit à l'Employeur les noms du délégué et de l'assistant-délégué d'Union. Ceux-ci sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.06 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de former un Comité de négociation composé de représentants syndicaux permanents et d'un (1) salarié membre de l'Union.

Le salarié membre du Comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail.

4.07 Le jour où l'Union décrète un scrutin secret pour l'élection des dirigeants administratifs et directeurs l'Employeur permet que ce vote ait lieu dans son établissement, pourvu qu'il n'y ait de propagande et controverse le jour du scrutin ou les jours précédents.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.08 L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans l'établissement afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres. Copies de ces avis sont remises au gérant de l'établissement.
- 4.09 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE V - - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.01 L'Employeur remet à l'Union, mensuellement, les formulaires de rapport de cotisations syndicales qui indiquent les mutations, les départs, les salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, le numéro d'assurance sociale, la date du départ, la fonction, le taux de salaire, le changement de nom (les salariés qui se marient), les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers, le changement d'adresse.
- 5.02 L'Employeur fournit à l'Union dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, les noms des responsables pour traiter des griefs. L'Employeur informe l'Union, par écrit, de tout changement dans la liste.
- 5.03 a) Une liste des noms des salariés comportant leur adresse personnelle, leur date d'ancienneté (le jour, le mois et l'année) ainsi que leur classification dans la compagnie est adressée à l'Union et cette liste, sans adresse personnelle est affichée dans l'établissement vers le 31 janvier de chaque année. Un salarié bénéficie d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour contester l'exactitude de cette liste.
- b) Un salarié absent durant toute la période (vingt (20) jours ouvrables) mentionnée à clause 5.03 a), peut contester l'exactitude de la liste à son retour au travail.
- c) Une copie de la liste affichée est remise au délégué d'Union.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur.
- 6.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés. Une fois la période de probation terminée, il acquiert un droit d'ancienneté et a droit à tous les avantages et privilèges de la convention. Son ancienneté est rétroactive à sa dernière date d'embauchage.
- 6.03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) Départ volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) si après avoir été averti par lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue, le salarié mis à pied ne se présente pas au travail, sans raison valable dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de rappel dont copie est transmise à l'Union;
 - d) après avoir été mis à pied pendant une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois;
 - e) si le salarié est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus sans une permission de l'Employeur, à moins qu'il puisse fournir une raison valable à l'Employeur pour justifier son absence. Ce geste est considéré comme un départ volontaire;
 - f) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.
- 6.04 L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction des effectifs, pour autant que le salarié satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- 6.05 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 sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, à condition qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 6.06 Dans le cas de la rétrogradation d'un salarié causé par la procédure de mise à pied, le salarié rétrogradé touche le salaire prévu au niveau correspondant de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé ou son salaire actuel, soit le plus élevé des deux, sans excéder le maximum de salaire de la classification dans laquelle il est rétrogradé.

Un salarié ainsi rétrogradé réintègre s'il le désire son poste ou sa classification dès que ce poste ou cette classification redevient disponible et touche le salaire prévu à ce poste ou cette classification.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

6.07 Un salarié mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis:

- a) Une (1) semaine ou une semaine de salaire s'il compte moins d'un an (1) de service continu;
- b) Deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- c) Quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- d) Huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire s'il compte dix (10) ans de service continu.

6.08 a) Advenant une mise à pied d'un salarié régulier, celui-ci peut accepter d'être mis à pied selon la procédure prévue en 6.04 ou obtenir un poste à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction.

b) Cependant, et ce pour la période de sa mise à pied d'une durée égale à son ancienneté de régulier maximum 12 mois consécutifs, ce salarié obtient un droit prioritaire d'ancienneté sur les salariés à temps partiel pour les heures disponibles de travail à temps partiel dans l'établissement.

Il conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.

Si ce salarié travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le maximum de la nouvelle classification ou son présent salaire soit le plus bas des deux.

A l'expiration de la période de rappel prévue pour ce salarié selon les dispositions de la clause 6.03-d, il conserve son emploi comme salarié à temps partiel et son ancienneté est déterminée selon ses heures travaillées depuis sa date d'embauche. Cependant, il perd son droit prioritaire d'ancienneté pour les heures disponibles à temps partiel.

c) Le salarié régulier mis à pied et qui travaille comme salarié à temps partiel, conserve néanmoins son ancienneté de salarié régulier aux fins d'application des clauses 6.03 et 6.05.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

- 6.09 Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (Ex: Gérant d'établissement) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, cette dite intégration ne doit pas entraîner la mise à pied ou empêcher le rappel d'un salarié régulier, et son ancienneté est définie tel que décrite en 6.01 pour l'application générale de la convention; cependant un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.
- 6.10 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.
- Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté.
- 6.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

ARTICLE VII - PROMOTIONS & POSTES VACANTS

7.01 a) Lorsque l'Employeur comble un poste vacant ou un nouveau poste, il accorde la préférence au point de vue de la tâche au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

b) L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.

c) L'Employeur affiche dans l'établissement, dans les sept (7) jours de la nomination, avec une copie au délégué d'Union, le nom et l'ancienneté du salarié, consentant choisi ainsi que sa fonction et ce pour une période de sept (7) jours.

L'Employeur convient que toute promotion doit-être volontaire de la part du salarié.

Si un salarié juge qu'il aurait du être choisi, il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de grief.

Le salarié absent durant une période d'affichage peut faire valoir ses droits dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail, si l'absence est d'une durée de moins de trente (30) jours.

7.02 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles d'application de la clause 7.01.

7.03 Tout salarié choisi est soumis à une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours travaillés et est rémunéré au taux de cette nouvelle fonction. Dans le cas où le salarié avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, il réintègre sa fonction antérieure au taux de salaire prévu pour cette fonction.

7.04 Les rétrogradations se font par ancienneté de classification.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur se sert d'avis écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu de le réprimander officiellement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans que cette ligne de conduite ait été suivie. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave. Une (1) copie de l'avis est remise au salarié, une (1) au délégué d'Union et une (1) autre adressée à l'Union, dans les deux (2) jours ouvrables de la remise de l'avis écrit au salarié.
- 8.02 Un délégué d'Union ou en son absence, l'assistant-délégué d'Union assiste, à titre de témoin, à toute entrevue ou interrogatoire fait par l'Employeur ou son représentant et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué et/ou de l'assistant-délégué.
- 8.03 Toute réprimande de l'Employeur telle que mentionnée en 8.01 versée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois.
- 8.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin choisi par lui à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE IX - PROCEDURE DES GRIEFS

- 9.01 Un grief se définit comme un différend entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 9.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.
- 9.03 Première étape (verbalement au gérant de l'établissement)
- Le salarié et/ou le délégué d'Union ou en son absence l'assistant-délégué d'Union, qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'incident ayant donné lieu au grief, soumettre celui-ci verbalement à son gérant ou son remplaçant afin d'en arriver à un règlement rapide.
- 9.04 Deuxième étape (par écrit au gérant des opérations Presto)
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant ou son remplaçant ne rend pas sa réponse dans les quinze (15) jours suivants, le grief est référé à l'Union qui peut en appeler par écrit au gérant des opérations ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Celui-ci doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 9.05 Troisième étape (par écrit au directeur du personnel)
- Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant des opérations ou son remplaçant ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le directeur du personnel doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 9.06 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.
- 9.07 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 9.08 Tout grief de l'Union ou de l'Employeur en tant que signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure des griefs en commençant à la deuxième étape.
- 9.09 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.
- 9.10 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fait au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE X - ARBITRAGE

- 10.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la troisième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 10.02 L'arbitre doit dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les quinze (15) jours suivant sa nomination.
- 10.03 L'arbitre nommé se conforme aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 10.04 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 10.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 10.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.
- 10.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) La semaine normale de travail des salariés réguliers est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) ou six (6) jours consécutifs d'un minimum de quatre (4) heures consécutives et d'un maximum de huit (8) heures consécutives du Lundi au Samedi à l'exception du repas du midi.

b) Chaque salarié régulier a droit à des périodes de congés de fin de semaine avec alternance selon l'une des deux (2) formules suivantes:

1- du Samedi midi au Lundi matin

2- du Vendredi soir au Lundi midi

de telle sorte que chaque salarié régulier a au moins un samedi complet par deux (2) semaines.

11.02 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés est affiché à un endroit déterminé au plus tard le jeudi midi de la semaine précédant sa mise en vigueur. Ce programme ne peut être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le jeudi qui précède la mise en vigueur du changement, à moins de circonstances incontrôlables.

11.03 Il est entendu que les salariés présents au travail ne subissent aucune perte de salaire lorsque l'établissement de l'Employeur est touché par une panne de courant ou d'équipement informatique.

11.04 Il est entendu qu'aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure, à moins d'avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.

ARTICLE XII - PAUSES

- 12.01 L'Employeur accorde à ses salariés, une pause payée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de leur période de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de leur période de travail.
- 12.02 Un salarié qui doit travailler deux (2) heures supplémentaires consécutives ou plus soit avant soit après sa journée normale de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes additionnelles payées au taux normal majoré de moitié ou au taux double selon le cas, à toutes les deux (2) heures.
- 12.03 Tous les salariés bénéficient d'une période d'une (1) heure non-rémunérée pour le repas du midi.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaires et la rétroactivité des salariés de l'unité de négociation régis par la présente convention apparaissent à l'Annexe "A" de la présente convention.
- 13.02 Un salarié affecté par l'Employeur à une fonction de classification inférieure pour une période temporaire reçoit son salaire normal.
- 13.03 a) Le salarié est payé au plus tard, le jeudi avant-midi (12h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi est un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.
- b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.
- 13.04 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T4 et TP4.
- 13.05 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.
- 13.06 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- b) Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans l'échelle selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 14.01 Tout travail exécuté en dehors de la programmation normale de travail quotidienne ou en sus du total d'heures de la semaine normale de travail est rémunéré au taux normal majoré de moitié.
- 14.02 Il n'y a pas de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires.
- 14.03 Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures avant ou après sa journée normale de travail ou les deux, est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de trois (3) heures supplémentaires et temps double et demi pour toutes les heures travaillées en dedans des trois (3) heures subséquentes, et taux triple en sus pour les autres quatre (4) heures travaillées au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.
- 14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures, au taux normal majoré de moitié ou au taux double selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.
- 14.06 Pour le temps supplémentaire, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer le temps supplémentaire:
- a) Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification en procédant d'abord parmi les salariés réguliers de la classification ensuite parmi les autres salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.
 - b) S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés, l'Employeur assigne en commençant par les salariés à temps partiel puis les salariés réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés nécessaires pour remplir les besoins de l'opération.
- 14.07 L'Employeur ne peut compenser par un congé les heures supplémentaires exécutées par un salarié.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

- 15.01 Un salarié désigné par l'Employeur pour remplacer un gérant reçoit un boni de dix pourcent (10%) en sus de son salaire horaire pour chaque demi-journée de suppléance, pour les heures travaillées en suppléance.
- 15.02 Si un salarié travaille une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ou plus à une tâche de classification supérieure, il reçoit le salaire de la tâche supérieure pour la journée.
- 15.03 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des jours fériés lors d'une semaine complète de remplacement, au calcul du paiement des heures supplémentaires.
- 15.04 Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur doit exécuter plus d'une (1) heure de travail supplémentaire après son programme quotidien de travail, reçoit une prime de trois dollars (\$3.00) en sus de la rémunération rattachée aux heures supplémentaires.

15.05 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" est payé à chaque salarié régulier le deuxième jeudi de décembre, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er janvier et qu'il soit encore inscrit en date du paiement du boni.

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

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

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

ARTICLE XVI - VACANCES

16.01 L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à quatre pourcent (4%) du salaire total (maximum 10 jours).

Un (1) an

Deux (2) semaines ou quatre pourcent (4%) des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

Quatre (4) ans

Trois (3) semaines ou six pourcent (6%) des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

Neuf (9) ans

Quatre (4) semaines ou huit pourcent (8%) des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

Vingt (20) ans

Cinq (5) semaines ou dix pourcent (10%) des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

La période de vacances annuelles, aux fins de calculs, est du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

16.02 a) La période des vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de chaque année. Les dates individuelles de vacances sont établies en fonction de l'ancienneté dans l'unité de négociation. Toutefois, afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de bénéficier des mois d'été, les deux premières semaines consécutives de vacances, au moins, sont accordées entre le 15 mai et le 15 septembre. Par contre, un salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, peut obtenir une troisième et/ou une quatrième semaine de vacances consécutives, après que les autres salariés ont fait leur choix et après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

16.02 (suite)

- 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.

16.03 Les salariés peuvent prendre trois (3) ou quatre (4) ou cinq (5) semaines consécutives de vacances en dehors de la période privilégiée, du 15 mai au 15 septembre, après entente avec l'Employeur.

16.04 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances.

16.05 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, selon leur ancienneté, ce qui donne quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%), dix pourcent (10%) de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.

16.06 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.

16.07 Lorsqu'un salarié est absent de son travail en raison d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il doit, après entente avec l'Employeur, choisir une autre période de vacances et sa période laissée libre peut être comblée selon les exigences des opérations.

16.08 Les vacances ne sont pas cumulatives.

16.09 A compter du 1er mai 1982, chaque salarié régulier qui a complété un (1) an de service, lors de la prise de ses vacances, reçoit un boni équivalent à une semaine de salaire au taux de salaire correspondant à son échelle tel que prévu à l'Annexe "A".

ARTICLE XVII - CONGES CIVILS

17.01 a) Les jours suivants sont considérés comme fêtes statutaires payées:

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
La Fête de Dollard
La Saint-Jean Baptiste
La Confédération
La Fête du Travail
Le jour de l'Action de Grâces
Noël
Le Lendemain de Noël

b) Les salariés réguliers reçoivent huit (8) heures de salaire au taux horaire normal pour chacun des congés énumérés à la clause 17.01 a). Si le congé survient un samedi, ou le dimanche, il sera observé le lundi suivant ou le vendredi précédent.

17.02 Dans l'éventualité où un ou plusieurs congés civils surviennent durant la période de vacances d'un salarié et que ce dernier y ait droit en vertu des dispositions de la présente convention, il a droit à autant de multiples de huit (8) heures payées à son taux horaire normal ou il choisit un congé équivalent après entente avec son supérieur.

17.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés précités est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour les huit (8) premières heures. Toutes les heures additionnelles, cette même journée, sont rémunérées au taux double en sus du paiement du congé.

17.04 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés ci-haut, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XVII - CONGES CIVILS (suite)

17.05 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 ne peut être pris s'il y a déjà un congé statutaire dans la même semaine.

17.06 Pour chaque jour de fête chômée et payée, la semaine régulière de travail est diminuée de huit (8) heures de travail par jour de fête.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié peut bénéficier d'une absence payée dans les cas suivants, pourvu que ces absences surviennent au cours de jours ouvrables.

Dans le cas du décès de:

Son conjoint	5 jours calendrier
son enfant (enfant à charge)	5. jours calendrier
son père ou sa mère	4 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son frère ou sa soeur	3 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son beau-père ou sa belle-mère	3 jours calendrier entre le décès et les funérailles.
son beau-frère ou sa belle-soeur	la journée des funérailles
son grand-père ou sa grand-mère	la journée des funérailles.

Un jour de congé additionnel si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile et qu'il y assiste.

18.02 a) Le salarié régulier dont la femme donne naissance a droit à une absence payée le jour de la naissance ou le jour où 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 a droit à une absence payée d'une journée le jour de l'adoption, à la condition que ce soit un jour de travail programmé.

18.03 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 payé le jour de son mariage.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX (suite)

18.04 Lors d'élections, l'Employeur détermine, pour chaque salarié, ses heures d'absence, sans perte de salaire selon la Loi en vigueur.

18.05 Un salarié peut obtenir un congé non payé d'un (1) an au maximum aux fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de son travail ou pour raisons personnelles. Ce salarié conclut une entente écrite avec l'Employeur et une copie de l'entente qui ne peut être contraire aux dispositions de la convention collective est envoyée à l'Union. Le salarié doit fournir à l'Employeur une attestation scolaire à cet effet ou document à l'appui de sa demande.

Ce permis d'absence peut être autorisé pour autant que le salarié possède une année d'ancienneté au service de l'Employeur.

A son retour au travail, le salarié réintègre ses fonctions antérieures ou une fonction équivalente.

ARTICLE XIX - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE

- 19.01 a) L'Employeur convient de prendre les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- b) Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, les parties conviennent de former un comité paritaire de sécurité-santé formé d'au moins un (1) salarié représentant l'Union et d'au moins une (1) personne représentant l'Employeur. L'Employeur et l'Union peuvent s'adjoindre d'experts.
- 19.02 L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.
- 19.03 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée d'accident sans réduire son crédit de journées de maladie.
- 19.04 Conformément à la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail, il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail est payé par l'Employeur pour la première semaine de l'accident, sans réduire son crédit de journées de maladie.
- 19.05 L'Employeur s'engage à rédiger, le jour même de l'accident, la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail et d'en remettre une copie au salarié concerné. Le salarié s'engage à rapporter immédiatement tout accident.
- 19.06 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens et de la mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés contraints de changer de travail suite à une décision médicale.
- 19.07 Assurance collective
- L'Employeur convient de payer cinquante pourcent (50%) de la prime une fois que le salarié a complété une période de trois (3) mois de service, pour le régime d'assurance collective suivant:
- a) Assurance-vie:
- Sans personne à charge : \$15,000.00
- Avec personne à charge: \$30,000.00

ARTICLE XIX - SANTE, SECURITE ET BIEN-ETRE (suite)

19.07 Assurance collective (suite)

b) Indemnité hebdomadaire:

L'assurance indemnité hebdomadaire est de 80% du salaire de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première (1^{ère}) journée en cas d'accident et à compter de la sixième (6^{ème}) journée ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

c) Invalidité totale:

L'assurance indemnité revenu est de 70% du salaire brut de base par mois. Cette indemnité s'applique à partir de la seizième (16^{ème}) semaine d'absence de maladie et le tout jusqu'à l'âge de 65 ans.

d) Assurance-maladie:

Frais admis jusqu'à concurrence de 90% et un déductible de \$25.00 pour chaque année civile.

19.08 L'Employeur contribue à cent pourcent (100%) du coût d'une assurance pour soins dentaires tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

19.09 Les bénéficiaires décrits au présent article le sont à titre d'information: les polices maîtresses constituent les documents officiels.

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

L'Employeur assure le déficit actuariel du régime et de plus contribue, à compter de la 4^{ème} semaine de la date de ratification de la présente convention collective, vingt pourcent (20%) de la contribution du salarié (à compter du 30 mai 1983, quarante pourcent (40%) de la contribution du salarié) avec un objectif global de contribuer progressivement d'ici cinq (5) ans à cent pourcent (100%).

ARTICLE XX - CONGE DE MATERNITE

- 20.01 La salariée enceinte qui doit subir des examens médicaux prénataux pendant les heures de travail peut utiliser à cette fin les jours de maladie à son crédit, s'il y a lieu.
- 20.02 La salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité sans solde d'une durée de vingt (20) semaines.
- 20.03 La salariée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation du médecin, selon la "loi sur les normes du travail".
- 20.04 A son retour au travail, la salariée réintègre le poste qu'elle occupait à son départ, ou un poste équivalent. Cette absence n'entraîne aucune perte d'ancienneté, de droits et de privilèges.
- 20.05 Durant un tel permis d'absence l'Employeur maintient les avantages de sécurité sociale prévus à la convention tels que:
- Assurance Vie/ Santé
 - Plan dentaire
- 20.06 Si les vacances de la salariée enceinte se situent à l'intérieur de son congé de maternité, elle peut les reporter à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE

21.01 Tout salarié régulier ayant au moins 1 an de service a droit à cinquante-six (56) heures (moins d'un (1) an de service quatre (4) heures par mois) de maladie payées au taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ce ou ces jours de maladie.

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 19.07

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant avant le début de sa programmation de travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail.

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-dessus mentionné au cours de chaque année, la portion non-utilisée de ses jours de maladie accumulés lui est payée le ou vers le 30 janvier de chaque année à son taux de salaire en vigueur à cette date.

ARTICLE XXII - FONCTIONS DE JURE-TEMOINS

- 22.01 Un salarié appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 22.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour les jours d'attente.
- 22.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.
- 22.04 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause où l'Employeur est impliqué ou comme témoin de la Couronne, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXIII - CLAUSES GENERALES

- 23.01 L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse D'Economie des Employés de Commerce du Québec et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenu d'y verser. De plus, l'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec, selon les modalités établies par la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec.
- 23.02 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard n'est pas pénalisé pour ce fait. Par contre, le salarié n'est rémunéré qu'à compter du moment où il poinçonne sa carte.
- 23.03 Le port des souliers de sécurité est obligatoire pour tous les salariés. A chaque année de convention collective, l'Employeur convient de rembourser, sur présentation d'une facture un montant maximum de trente-cinq dollars (\$35.00) à chaque salarié. Les souliers de sécurité doivent être munis de capuchons d'acier aux extrémités.
- 23.04 Vestes thermales:
- L'Employeur convient de déterminer le nombre de vestes thermales requises pour les salariés de l'établissement. Le nombre de vestes thermales varie selon le nombre de salariés susceptibles d'utiliser ces vestes simultanément.
- 23.05 L'Employeur fournit à chaque salarié les deux (2) vestons qu'il requiert; ces vestons sont nettoyés par le salarié. De plus, l'Employeur fournit un sarrau dans l'établissement et en défraie le nettoyage.

ARTICLE XXIV - DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entre en vigueur le Lundi le 1er Février 1982 et demeure en vigueur pour une période de 28 mois soit jusqu'au Vendredi 1er Juin 1984.
- 24.02 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni de lock-out, ni de piquetage, boycottage, arrêt de travail ou ralentissement de travail.
- 24.03 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 9 ième jour du mois de août 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

Paul Dupuis

Jules V...

POUR L'UNION

Michel St-Onge

Jean-Cyrille Brouillard

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRE

SALARIES REGULIERS

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE:	Début	ANCIENNETE			
			6 mois	12 mois	18 mois	24 mois
<u>Classe I:</u> Caissier (ière)	1er février 82	180	215	250	290	330
	31 mai 82	195	235	275	315	355
	30 mai 83	205	250	295	345	395
<u>Classe II:</u> Commis	1er février 82	190	230	270	310	355
	31 mai 82	205	245	290	335	380
	30 mai 83	215	265	315	365	420

FORFAITAIRE

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit un montant forfaitaire de \$1000.00.

AUGMENTATION

Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit rétroactivement au 1er février 1982 une augmentation de salaire correspondant à sa classification selon son ancienneté.

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 31 mai 1982 reçoit une augmentation de salaire tel que prévu à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 30 mai 1983 reçoit une augmentation de salaire tel que prévu à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES
A TEMPS PARTIEL & TEMPORAIRES

ARTICLE I - DEFINITION

- 1.01 a) Un salarié à temps partiel se définit comme un salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.
- b) Un salarié temporaire se définit comme un salarié appelé à travailler pour une période de temps limité pendant la période privilégiée des vacances et qui fournit une ou des semaines normales de travail.

ARTICLE II - SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 2.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 2.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- 2.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales".

ARTICLE II - SECURITE SYNDICALE (suite)

- 2.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser de toutes réclamations ou poursuites prises contre ces derniers, qui soient liées, directement ou indirectement à l'application des clauses relatives aux retenues syndicales.
- 2.06 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, en même temps que le "Rapport de Contributions Syndicales", une liste des noms, prénoms et dates d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent; et dans le cas de ces derniers, la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur cette liste, les changements de noms (des salariés féminins qui se marient), et les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa.

ARTICLE III - ANCIENNETE

- 3.01 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.
- 3.02 L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule et se cumule en terme d'heures travaillées.
- 3.03 Il est convenu que la période de probation des salariés à temps partiel est deux cent quarante (240) heures travaillées et est calculée rétroactivement à compter de leur date d'embauchage. Durant cette période, lesdits salariés peuvent être renvoyés par l'Employeur sans avis ni recours.
- 3.04 Les droits d'ancienneté d'un salarié à temps partiel sont révoqués dans l'une ou l'autre des cas suivants:
- a) départ volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, maximum de six (6) mois;
 - d) une absence non justifiée de plus de trois (3) jours sans une permission écrite de l'Employeur.

ARTICLE III - ANCIENNETE

3.04 (suite)

e) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre envoyée par poste certifiée ou recommandée et dont copie a été transmise à l'Union.

3.05 Les salariés à temps partiel ont priorité par ordre d'ancienneté d'heures travaillées accumulées sur tout nouveau salarié, pour l'obtention d'un poste régulier en autant qu'ils satisfassent aux exigences du poste sollicité conformément à la procédure prévue à l'article VII des salariés réguliers.

3.06 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit d'ancienneté en jours, mois et année équivalent au nombre d'heures de travail effectuées comme salarié à temps partiel.

3.07 L'embauche des salariés à temps partiel et temporaires est restreinte de sorte qu'elle n'entraîne aucune démobilisation des effectifs réguliers et ne nuise pas à l'embauchage des salariés réguliers.

3.08 L'Employeur maintient à jour la liste d'ancienneté pour les salariés à temps partiel de l'unité d'accréditation.

3.09 L'ancienneté prévaut dans le cas de mise à pied des salariés à temps partiel en autant que les salariés qui restent au travail rencontrent les exigences normales de la tâche.

ARTICLE IV - SALAIRES

- 4.01 a) Les salaires des salariés temporaires apparaissent à l'annexe "C".
- b) Les classifications et les échelles de salaire des salariés à temps partiel apparaissent à l'annexe "C" et leur progression salariale se fait en équivalence d'heures travaillées.
- c) Un salarié à temps partiel promu salarié régulier est payé en fonction de son salaire horaire actuel multiplié par quarante (40) heures et son ancienneté pour fins de calcul du salaire hebdomadaire sera équivalente en mois, selon le nombre d'heures cumulé au moment de la promotion.

Si son nouveau taux de salaire n'est pas le taux maximum pour cette classification, il continue à progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire maximum.

ARTICLE V - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Salariés Temporaires

Les articles et clauses de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés temporaires sauf ce qui suit:

- congés statutaires payés selon la loi;
- paiement du temps supplémentaire, tel que prévu à l'article 6.01 de l'annexe "B";
- pause-café et période de repas suivant les dispositions de la convention collective;
- vacances, suivant les dispositions de la loi;

Le salarié temporaire peut faire un grief s'il y a lieu, sur les points plus haut, selon l'article IX de la présente convention collective.

ARTICLE V - APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE (suite)

5.02 Salariés à temps partiel

La convention collective régissant les conditions de travail des salariés réguliers s'appliquent aussi aux salariés à temps partiel sauf pour les articles et les clauses suivantes:

ARTICLE VI	au complet
ARTICLE VII	au complet
ARTICLE XI	11.01, 11.02
ARTICLE XIII	13.01, 13.02, 13.05, 13.06
ARTICLE XIV	au complet
ARTICLE XVI	au complet
ARTICLE XVII	au complet
ARTICLE XVIII	au complet
ARTICLE XIX	19.04, 19.06 à 19.10 inclusivement
ARTICLE XX	20.01, 20.05
ARTICLE XXI	au complet
ARTICLE XXII	au complet

ARTICLE VI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

6.01 Les salariés à temps partiel et temporaires qui travaillent plus de quarante (40) heures par semaine ou huit (8) heures par jour, selon le cas, seront rémunérés au taux et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires.

6.02 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel le dimanche sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

ARTICLE VII - VACANCES

7.01 Les salariés à temps partiel ont droit à des vacances payées selon les modalités de la loi sur les normes minimales de travail.

ARTICLE VIII - PROGRAMMATION DE TRAVAIL

- 8.01 L'Employeur tient compte de l'ancienneté dans la répartition des heures de travail, pourvu que les salariés à temps partiel rencontrent les exigences normales de la fonction et qu'ils soient disponibles.
- 8.02 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 est alors embauché à titre de salarié régulier selon la procédure prévue à l'article VII des salariés réguliers.
- 8.03 Le programme de travail quotidien "cédulé" d'un salarié à temps partiel et d'un salarié temporaire doit comporter trois (3) heures consécutives de travail au minimum. L'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté des salariés pourvu qu'ils soient disponibles et aptes à effectuer le travail.
- 8.04 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés est affiché à un endroit déterminé au plus tard le vendredi midi de la semaine précédente sa mise en vigueur. Ce programme ne peut être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard la journée qui précède la mise en vigueur du changement, à moins de circonstances incontrôlables.

ARTICLE IX - BONI DE NOEL

- 9.01 Un boni de Noël est payé à chaque salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation au 15 décembre de l'année en cours, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 15 décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 15 décembre de l'année précédente et le 15 décembre de l'année en cours.

ARTICLE X - CONGES STATUTAIRES

10.01 Les salariés à temps partiel ont droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête de la St-Jean
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Noël
- Lendemain de Noël

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

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

ARTICLE XI - SOULIERS DE SECURITE

11.01 Le port des souliers de sécurité est obligatoire pour tous les salariés à temps partiel et les salariés temporaires.

Pour les salariés à temps partiel qui ont complété leur période de probation, l'Employeur convient de rembourser, à chaque année de convention, sur présentation d'une facture, un montant maximum de trente-cinq dollars (35,00\$), à chaque salarié à temps partiel. Les souliers de sécurité doivent être munis de capuchons d'acier aux extrémités.

SALARIES A TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRE

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE:	Début	HEURES TRAVAILLEES			
			850	1700	2550	3400
<u>Classe I:</u>	1er février 82	4.50	5.37	6.25	7.25	8.25
Caissier (ière)	31 mai 82	4.88	5.88	6.88	7.88	8.88
	30 mai 83	5.13	6.25	7.38	8.63	9.88
<u>Classe II:</u>	1er février 82	4.75 .	5.75	6.75	7.75	8.87
Commis	31 mai 82	5.13	6.13	7.25	8.38	9.50
	30 mai 83	5.38	6.63	7.88	9.13	10.50
SALARIES TEMPORAIRES	1982 - I \$4.88 II \$5.13 1983 - I \$5.13 II \$5.38					

FORFAITAIRE

- 1 - Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit rétroactivement au 1er février 1982 une augmentation minimale de soixante cents (\$0.60) l'heure travaillée et/ou payée sur son salaire actuel le taux à l'intérieur de sa classification selon ses heures travaillées, soit le plus élevé des deux (2).

AUGMENTATION

- 2 - Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 31 mai 1982, reçoit une augmentation minimale de cinquante cents (0,50\$) l'heure ou le taux à l'intérieur de sa classification selon ses heures travaillées, soit le plus élevé des deux (2).
- 3 - Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 30 mai 1983, reçoit une augmentation minimale de cinquante cents (0,50\$) l'heure ou le taux à l'intérieur de sa classification selon ses heures travaillées, soit le plus élevé des deux (2).

ANNEXE "D"

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION SHERBROOKE

ayant son siège social au :

100 rue Burlington
Sherbrooke (Québec)
J1L 1H1

Pour les 2 établissements situés au:

480, rue Ste-Marie,
GRANBY, P. QUE.
J2G 3S5

44 rue St-Charles Nord
GRANBY, P.QUE.
J2G 5T8

ou ses successeurs

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
d'une part.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504 T.U.A.C.

1576 rue King Ouest,
Bureau 203,
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3

Ci-après appelé "L'UNION"
d'autre part.

MEMOIRE D'ENTENTE

Il est entendu que tant que l'Employeur demeure Provigo (Distribution) Inc. pour les deux (2) établissements cités en rubrique soit;

480, rue Ste-Marie
GRANBY, P.Qué.
J2G 3S5

44, rue St-Charles Nord
GRANBY, P.Qué.
J2G 5T8

Dans l'éventualité de la fermeture de l'un ou l'autre des deux (2) établissements cités en rubrique, l'article VI de cette convention collective inclut pour fin d'application et d'interprétation de cette même convention les deux (2) établissements cités plus haut pour les salariés réguliers.

Pour ce qui est des salariés à temps partiel l'article II de l'annexe B de cette convention collective inclut pour fin d'application et d'interprétation de cette même convention les deux (2) établissements cités plus haut.

Il est convenu que les salariés de l'établissement fermé peuvent utiliser leur ancienneté pour le maintien d'un poste dans l'autre établissement.

SIGNE A SHERBROOKE, ce 9 ième jour de août 1982.

Pour la partie patronale

Pour la partie syndicale

Daniel Desjardins

Gilbert V. ...

Michel ...

Jean-Cyril Provencal

Le 10 août 1982.

PRESTO-GRANBY (Laval)

LISTE DES EMPLOYES

DATE D'ANCIENNETE

HEURES TRAVAILLEES AU
ler fév. 82 - 28 mai 82.

Permanent:

GRENIER, Sylvain	28-04-80		
POULIN, Normand	13-05-74		
JUTRAS, Pauline	16-06-80		

Temporaire:

BOILEAU, Mario	14-07-80	2,171:00	2,411:75
TARDIF, Marc	21-06-82	---	---

