

NO

21298-18

NOM

Proving (Distribution) Inc.

Succ. Sept. 1860



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 0314508	9 20323

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PRØVIGØ (DISTRIBUTION) INC	830331	810630	6147
A2	SUCC SEPT-ILES			Employeur
A3	598 BØUL LAURE SEPT-ILES	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: G4R4L3		Q21298018	000020
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité	Convention	
A4	SYND EEMPL ENTREPØT	6147		
A5	PRØVIGØ <i>commerce</i>			

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 528	A17 9711	A18 090	A19 4	A20 00	A21 05	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 02 Un employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 03 Un employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 04 Un employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 05 Plus employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 06 Plus employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. 07 Plus employeur, un établissement syndical, un certificat plus synd. plus. certifi. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant nationale 13 Indépendant provinciale 14 Indépendant locale 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	006	820604				004				

21298-18

'91 JUL -7 10 31

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Succursale de Sept-Iles
598, boulevard Laure
SEPT-ILES, P.Q.
G4R 4L3

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT
PROVIGO (CSN)
619, avenue Brochu
SEPT-ILES, P.Q.
G4R 2X7

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 06 28
M.T.M.S.R.

1981, 1982, 1983

'82 MAR 23 16 15

ARTICLE I - RECONNAISSANCE & JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité par la Commission des Relations de Travail du Québec, comme agent négociateur, pour représenter les salariés conformément au Certificat d'accréditation émis le 9 avril 1975.

ARTICLE II - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 L'Employeur et le Syndicat désirent coopérer à l'établissement des relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une ou l'autre des parties.
- 2.02 L'Employeur et le Syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiennent les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'Employeur.
- 2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés, d'assurer un meilleur rendement de travail, et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE III - INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

ARTICLE IV - GREVE OU "LOCK OUT"

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

ARTICLE V - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE VI - AFFICHAGE D'AVIS

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

ARTICLE VII - REPRESENTATION

- 7.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux salariés réguliers, 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 temps, à l'occasion de:
- a) Discussions entre l'Employeur et ses salariés, relativement à des griefs;
 - b) L'audition de griefs par l'arbitre.
- 7.02 Deux (2) représentants du Syndicat, 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 convention collective.
- 7.03 Si le Syndicat requiert les services de représentants de l'extérieur, l'Employeur s'engage à les recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour fins de négociations, enquêtes et règlement des griefs.
- 7.04 Les représentants du Syndicat peuvent, sans rémunération, et après avoir avisé leur supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance, s'absenter de leur travail pour une période maximum de vingt (20) jours ouvrables par année de convention à l'occasion d'activités syndicales officielles ou non autrement prévues à la convention collective. Le nombre de délégués ainsi libérés ne doit pas dépasser un (1) délégué à la fois.
- 7.05 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et lors de tout changement par la suite, le Syndicat doit aviser l'Employeur, par courrier recommandé, du nom de ses représentants à l'intérieur de l'entreprise.

7.06 Tout salarié élu ou assigné à une fonction syndicale peut, sur demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, demander une permission d'absence de son travail, sans rémunération pour une durée ne dépassant pas six (6) mois. Cette permission peut être renouvelée pour une autre période ne dépassant pas six (6) mois, à la condition que la demande soit faite au moins trente (3) jours à l'avance.

Après ces périodes d'absence et en 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.

7.07 Tout salarié qui s'absente en vertu de l'article 7.06 doit, s'il désire revenir au travail avant la date prévue pour son retour, aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE VIII - SECURITE SYNDICALE

8.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat. Cependant, le salarié étudiant est exclu du paiement de cette cotisation syndicale.

8.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membre du Syndicat dès leur entrée en service. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi. Les salariés étudiants sont exclus de l'application du présent article.

8.03 Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour la raison qu'il a été expulsé de ses cadres par le Syndicat.

ARTICLE IX - RETENUE SYNDICALE

9.01 L'Employeur déduit à chaque paye, des gains de chacun de ses salariés à l'exception des salariés étudiants, une somme déterminée par le Syndicat et représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

La remise des cotisations doit être accompagnée d'une liste indiquant le nom, le salaire et le montant pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement des salariés. Une copie de cette liste doit être remise au représentant syndical dans l'établissement, ainsi qu'à la Fédération du Commerce inc. (CSN), 619 Avenue Brochu, Sept-Iles, P.Q.

ARTICLE X - STATUT DES SALARIES

- 10.01 Les mots "salarié régulier" désignent tout salarié qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 11.02 et dont la semaine régulière de travail est celle prévue à l'article 14.01.
- 10.02 Le "salarié à l'essai" désigne tout salarié qui a été embauché en vue de devenir un salarié régulier à temps partiel ou un salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à 11.02.
- 10.03 Le "salarié régulier à temps partiel" désigne le salarié qui a complété sa période d'essai prévue à 11.02 et qui travaille régulièrement ou non un nombre d'heures moindre que celles prévues à 14.01.
- 10.04 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié de son statut, dès son embauchage. Copie de l'avis doit être envoyée à l'un des deux (2) représentants syndicaux dans l'établissement.
- 10.05 Les "salariés réguliers à temps partiel" et les "salariés à l'essai" n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui regarde les dispositions relatives aux taux de salaire, aux heures de travail et à la retenue syndicale.
- Les salariés "réguliers à temps partiel" et les salariés à l'essai n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention sauf en ce qui regarde les dispositions de l'annexe "E".

ARTICLE XI - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté du salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, tel que prévu à l'article 11.02.
- 11.02 a) Le salarié qui a complété quarante-cinq (45) jours ou trois cent soixante (360) heures de travail est un "salarié régulier" ou un "salarié régulier à temps partiel" selon le cas. L'ancienneté n'entrera en vigueur qu'après

avoir complété quarante-cinq (45) jours ou trois cent soixante (360) heures de travail cumulatifs à l'intérieur d'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 où il a atteint sa quarante-cinquième (45ième) journée ou trois cent soixantième (360ième) heure de travail. Si les parties le jugent à propos, cette période d'essai peut être prolongée après entente entre les parties.

11.02

- b) Sauf dans le cas de remplacement d'un "salarié régulier" le "salarié régulier à temps partiel" qui travaille le nombre d'heures normales des "salariés réguliers" pendant neuf (9) semaines consécutives, devient un "salarié régulier" et il est éligible aux droits et avantages prévus par la présente convention collective de travail.

11.03

Le premier (1er) mai de chaque année, l'Employeur publie la liste d'ancienneté des "salariés réguliers" et des "salariés réguliers à temps partiel". Cette liste est corrigée, s'il y a lieu, et fait partie intégrante de la convention collective comme annexe "A".

11.04

Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit apte à remplir les exigences normales de l'emploi.

- a) Les mises à pied se font dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté:

- 1.-les salariés à l'essai;
- 2.-les salariés réguliers à temps partiel;
- 3.-les salariés réguliers.

- b) Dans le cas de réembauchage, les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui prévu au paragraphe précédent, soit:

- 1.-les salariés réguliers;
- 2.-les salariés réguliers à temps partiel;
- 3.-les salariés à l'essai.

Il est spécifiquement entendu que l'Employeur avise les salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied, et ce au moins une semaine à l'avance ou leur verse l'équivalent d'une semaine de paye.

- c) L'ancienneté de la présente convention s'applique sur une base générale.

11.05

Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1.-il quitte volontairement son emploi;
- 2.-il est congédié pour cause;
- 3.-il s'absente de son travail pendant trois (3) jours sans permission de son Employeur, sauf s'il peut fournir une raison valable;

4.-il refuse de reprendre le travail dans les sept (7) jours qui suivent un avis de retour par l'Employeur, envoyé par lettre recommandée, à la dernière adresse connue;

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

Cependant, un salarié absent plus de deux (2) ans pour cause de maladie ou accident non occupationnel, ne peut prétendre à son ancienne occupation ou à toute autre occupation détenue par tout salarié. Ce salarié est rappelé lorsqu'un poste devient vacant en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche.

11.06

Un salarié qui travaille pour l'Employeur comme camionneur et qui est refusé par une compagnie d'assurance autorisée à faire le commerce d'assurance dans la province de Québec ne peut plus occuper cette fonction tant et aussi longtemps qu'il n'est pas accepté à nouveau.

Cependant, le salarié ainsi refusé peut en appeler de la décision prise par l'Employeur.

Le salarié est alors assigné à une autre fonction, tout en respectant tous les droits des autres salariés, mais en conservant ses droits et avantages prévus par la présente convention.

ARTICLE XII - PROMOTION - TRANSFERT - POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

12.01

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

- 1.-départ volontaire d'un salarié régulier;
- 2.-congédiement pour cause juste;
- 3.-création d'un nouveau poste.

- 12.02 L'Employeur comble la fonction devenue vacante, suite au départ d'un salarié en donnant la préférence au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté ou au salarié régulier à temps partiel, le cas échéant, à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi qui lui est attribué.
- L'Employeur comble le ou les postes nouvellement créés en donnant la préférence au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté ou au salarié régulier à temps partiel, le cas échéant, à moins que le salarié ne puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi qui lui est attribué.
- 12.03 La fonction est affichée pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'intérieur d'une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. Le salarié régulier qui désire la position n'a qu'à faire parvenir immédiatement au Service du Personnel, son application en y donnant tous les détails et qualifications pour remplir la position vacante.
- Après consultation avec l'Employeur, le représentant syndical postule pour et au nom d'un salarié qui est absent, pour une période de deux (2) semaines ou pendant sa période de vacances annuelles.
- 12.04 Une période d'essai maximum de trente (30) jours est accordée à tout salarié.
- Il est loisible au salarié régulier, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction. A la fin de cette période, l'Employeur peut également retourner ce salarié régulier à son ancienne fonction, si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- Le salarié régulier ainsi transféré à la position vacante, ne subit aucune diminution de salaire dû à ce transfert et si le salaire prévu est supérieur, le salarié est rémunéré au taux de la dite fonction.
- 12.05 Tout salarié régulier appelé à remplacer temporairement un poste en-dehors de l'unité de négociations, doit faire l'objet d'entente préalable entre les parties.
- 12.06 Un salarié régulier peut être transféré temporairement d'une fonction à une autre, par l'Employeur, sans perte de son droit d'ancienneté, mais il est toujours loisible à un salarié de refuser un transfert d'une fonction à une autre. Cependant, un salarié régulier transféré temporairement ne subit aucune diminution de salaire, dû au fait de ce transfert. Le salarié régulier transféré temporairement à une autre fonction pour laquelle il est prévu un taux supérieur est rémunéré au taux de la dite fonction.
- 12.07 Les promotions à des postes en-dehors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un poste en-dehors de l'unité de négociations accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en-dehors de l'unité de négociations. A leur retour à l'unité de négociations elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après six (6) mois de travail à

l'occupation à laquelle il a été promu, le salarié n'est plus assujéti à cette clause, de même qu'à cette convention.

12.08

L'Employeur a le droit d'engager des remplaçants ou des étudiants 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 et les salariés réguliers à temps partiel, de leurs droits et privilèges et de priver la création éventuelle d'emploi.

Les "salariés étudiants" n'ont pas droit aux bénéfices de la présente convention, sauf en ce qui a trait au paiement du pourcentage de vacances qu'ils ont droit au moment de leur départ et retour aux études.

ARTICLE XIII- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

13.01

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

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

13.02

Première étape

Dans les douze (12) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié doit le soumettre par écrit à son contremaître ou à son supérieur immédiat.

13.03

Deuxième étape

Le contremaître ou le supérieur immédiat doit rendre sa décision dans les douze (12) jours ouvrables suivants.

Si le contremaître ou le supérieur immédiat rend sa décision et que le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il en appelle par écrit au Service du personnel, dans les douze (12) jours ouvrables suivants.

13.04

Troisième étape

Le Service du personnel doit rendre sa décision dans les douze (12) jours ouvrables suivants.

Si le Service du personnel rend sa décision et que le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il lui est loisible de soumettre son grief à l'arbitrage, en vertu de l'article 88 du Code du Travail de la Province de Québec, et ce dans un délai de trente (30) jours.

13.05

Tout grief découlant de l'interprétation ou de l'application des clauses de l'article 10 sera prescrit le onzième (11ième) jour ouvrable suivant celui où le salarié acquiert son droit d'ancienneté. Le recours à la procédure de grief interrompt la prescription.

- 13.06 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur et si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus, il est considéré comme non existant, à moins d'entente écrite entre les parties.
- De plus, si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les délais fixés, le grief est considéré comme réglé à l'avantage du salarié.
- 13.07 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.
- 13.08 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre a juridiction pour:
- a) Maintenir le congédiement ou la suspension;
 - b) Réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité;
 - c) Prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension, si ceux-ci sont une sanction trop sévère;
 - d) La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 13.09 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties aux présentes.

ARTICLE XIV - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail pour les salariés régis par la présente convention est de quarante (40) heures par semaine.
- 14.02 Les heures de travail des salariés réguliers sont réparties de la façon suivante:
- Du lundi au vendredi inclusivement, selon des cédules de travail incluse à l'annexe "B", de la présente convention.
- Une heure est accordée pour le repas du midi.
- Cependant, pour les salariés de l'équipe de nuit, une demi-heure est accordée pour le repas et ce sans retenue de traitement.
- Les salariés réguliers appelés à changer de cédule de travail doivent être avisés au plus tard le mercredi précédant le lundi concerné.
- L'Employeur doit, en autant que les besoins particuliers des départements le permettent, tenir compte de l'ancienneté de ses salariés dans l'application des cédules de travail de l'annexe "B".

- 14.03 Tout salarié assujéti à la présente convention a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, sans déduction de salaire.
- 14.04 Pour tout salarié dont les heures régulières de travail sont situées entre vingt (20.00) heures et huit (8.00) heures, une prime d'équipe de nuit de \$0.50 l'heure est payée pour chacune des heures travaillées et ce à compter du 1er avril 1981. Cette prime d'équipe de nuit est calculée à la journée seulement.

ARTICLE XV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur en dehors des cédules quotidiennes et hebdomadaires, prévues à l'annexe "B", est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demie. Cependant, la prime de nuit prévue à la clause 14.04 n'est assujétié en aucun temps au temps supplémentaire.
- 15.02 Tout travail effectué l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées, à l'article 20 de la présente convention, sera rémunéré au taux et demie en plus du paiement du congé; tout travail effectué le dimanche et en surplus de quatre (4) heures le samedi est rémunéré au taux double du salaire régulier. Cependant, ne sera considéré en aucun cas comme temps supplémentaire, le travail de gardien exécuté par le ou les salariés ou les sommes ainsi gagnées pour l'exécution de ce travail, n'est pas considéré comme du salaire régulier et ne s'y ajouteront en aucun cas pour le calcul du temps supplémentaire.
- 15.03 Pour fin d'application du présent article, on entend par salaire régulier le taux hebdomadaire réel payé, divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.
- 15.04 Tout salarié appelé au travail en de-dehors des heures régulières de travail, a droit à un minimum de une (1) heure et rémunéré en fonction de 15.01 et 15.02.
- 15.05 Le temps supplémentaire est distribué aux salariés en tenant compte de l'ancienneté et de la classification en autant que tel salarié soit disponible pour l'exécuter.
- 15.06 Dans le calcul du temps supplémentaire, tout période de travail de dix (10) minutes et faisant partie d'une fraction de une demi-heure ($\frac{1}{2}$), sera comptée et payée comme une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de travail complète.
- 15.07 Tout salarié qui travaille au moins deux heures en temps supplémentaires après ses heures régulières de travail reçoit un repas chaud en plus de la rémunération se rapportant au temps supplémentaire.

ARTICLE XVI - APPEL ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 16.01 *Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été préalablement averti du contraire, est payé pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier.*
- 16.02 *Tout salarié rappelé au travail est payé pour un minimum de trois (3) heures au taux prévu aux articles 15.01 et 15.02.*
- 16.03 *Tout salarié tenu en disponibilité a droit à une prime équivalent à son taux horaire régulier pour le temps requis.*

ARTICLE XVII - SALAIRES

- 17.01 *Les salaires minimaux, les ajustements de salaires et les augmentations de salaires sont ceux énumérés dans l'annexe "D" qui fait partie intégrante de la présente convention.*
- 17.02 *Il est entendu que le salarié actuellement rémunéré à un taux plus élevé que celui fixé dans la présente convention ne doit de ce fait subir aucune diminution de salaire.*
- 17.03 *Les salariées sont payées chaque semaine, au plus tard le jeudi et l'argent est déposé par l'Employeur, au compte de banque de chaque salarié, dans une banque choisie par l'Employeur. Les renseignements suivants sont inscrits sur le bordereau de paye:*
- a) Nom et prénom du salarié;*
 - b) Période de paye;*
 - c) Nombre d'heures d'ouvrage;*
 - d) Temps supplémentaire;*
 - e) Salaire brut;*
 - f) Déductions;*
 - g) Salaire net.*
- 17.04 *Tout salarié régulier a droit à son salaire hebdomadaire pourvu qu'il ait travaillé au moins vingt-cinq (25) heures durant la semaine. Il faut toutefois qu'il ait travaillé tout le temps où ses services ont été requis dans la dite semaine, et cela même s'il n'a pas travaillé chaque jour.*

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

17.05

Boni de Noël

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

- De 3 mois à 12 mois: 2% du salaire maximum une semaine de salaire.
- Un an et plus: Une semaine de salaire, maximum une semaine au taux régulier;

Maximum 1981: \$396.00

Maximum 1982: \$431.00

ARTICLE XVIII - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

18.01

Les uniformes ou autres vêtements exigés par l'Employeur pour les salariés, sont fournis et payés selon les modalités suivantes:

a) L'Employeur s'engage à fournir à ses frais un ou deux sarraux, au besoin, par année, de même que des gants, au besoin, aux salariés préposés au chargement de la marchandise ou du congélateur;

b) Uniformes des camionneurs

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

- Un coupe vent ou une veste par deux (2) ans;
- Trois (3) pantalons d'été ou d'hiver au choix du salarié par deux (2) ans;
- Quatre (4) chemises d'été ou d'hiver au choix du salarié par année;
- Une paire de chaussure de sécurité par année, maximum 20,00\$.
- Un sarrau par année;
- Deux (2) paires de gants par année.

c) Uniformes du mécanicien

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

- Trois (3) pantalons d'été ou d'hiver au choix du salarié par deux (2) ans;

- Quatre (4) chemises d'été ou d'hiver au choix du salarié par année;
- Une paire de chaussures de sécurité par année.

Dans le cas des sarraux ou des gants utilisés par les salariés, le salarié concerné doit remettre le vieux sarrau ou la paire de gants détériorée à son supérieur immédiat, lorsque le moment est venu de remplacer ces vêtements.

- 18.02 Le fait pour l'Employeur d'embaucher des salariés à temps partiel ne peut, en aucun temps, avoir pour effet de priver un salarié régulier de ses heures normales de travail. Le travail ne peut en aucun temps être agencé par l'Employeur de façon à répartir entre plusieurs salariés à temps partiel une semaine normale de travail que pourrait accomplir un salarié à plein temps aux heures régulières de travail.
- 18.03 Les camionneurs appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile, reçoivent 3.00\$ pour le déjeuner, 6.50\$ pour un dîner, 7.00\$ pour un souper et ce, après acceptation par le contremaître.
- 18.04 Tout travail normalement et régulièrement effectué par un ou des salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale ne peut être exécuté par aucun autre employé exclus de l'unité de négociations, sauf dans les cas de force majeure où il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 18.05 Sur demande et pour suivre des cours de perfectionnement pertinents à certains travaux effectués par l'Employeur, un salarié au maximum peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois.
- 18.06 Les camionneurs dont le camion est en panne ou qui sont arrêtés par une tempête, sont payés pour leurs heures régulières de travail et leurs frais de séjour sont remboursés.
- Cependant, si ces salariés sont dans l'impossibilité de trouver un endroit où loger, ils verront chacune des heures en plus de leur journée normale de travail, où ils seront ainsi immobilisés, rémunérés au taux régulier majoré de 50%.
- Le salarié ainsi immobilisé devra, dans la mesure du possible, se rapporter à son supérieur immédiat (par téléphone).

ARTICLE XIX - MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 19.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, tel que le vol ou dommages délibérés causés à la propriété de l'Employeur, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins deux (2) fois, par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesures disciplinaires sont effacées

du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.

19.03

Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, suivant la gravité et la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se voit privé de l'un, ou de l'autre des droits établis par la présente convention.

ARTICLE XX - FETES CHÔMÉES, PAYÉES ET GARANTIES

20.01

L'Employeur convient d'accorder à ses salariés réguliers les fêtes chômées suivantes, payées et garanties:

- 1.-le Jour de l'An;
- 2.-le 2 janvier;
- 3.-le Vendredi-Saint;
- 4.-le 1er mai;
- 5.-la St-Jean Baptiste;
- 6.-la Confédération;
- 7.-la Fête du Travail;
- 8.-l'Action de Grâces;
- 9.-le Jour de Noël;
- 10.-le lendemain de Noël;
- 11.-trois (3) congés mobiles à être pris un vendredi ou un jeudi, selon le choix du salarié, par année de convention. Cependant, le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance.

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

De plus, il ne doit pas y avoir plus de deux (2) salariés absents à la fois par quart de travail, par département et il est obligatoire pour chacun des salariés de prendre deux (2) congés mobiles à chaque six (6) mois, par année de convention, sous peine de perdre ces congés.

20.02

Si l'une quelconque des fêtes mentionnées à l'article 20.01 survient un samedi ou un dimanche, les heures de travail de la semaine précédant ou suivant ce ou ces congés, sont diminuées du nombre d'heures normalement programmées pour chaque salarié pour chaque jour de congé survenant un samedi ou un dimanche.

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

20.03

Il est bien entendu cependant que les salariés sont payés pour les fêtes chômées plus haut mentionnées, à la condition qu'ils soient au travail pour la journée entière ouvrable qui précède et pour la journée entière ouvrable qui suit la dite fête chômée, sauf en cas de maladie, accident ou autres absen-

ces prévues à la convention collective, ou tout autre congé autrement autorisé.

- 20.04 Si un ou plusieurs jours de congés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit, après entente entre les parties, soit de recevoir le montant que représente son congé payé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, soit de recevoir un jour additionnel de congé, à une date postérieure, pour remplacer ce congé payé.
- 20.05 Pour chaque jour de fête chômée et payée, la semaine régulière de travail est diminuée du nombre d'heures de travail prévues aux cédules durant lesquelles survient la dite fête chômée.

ARTICLE XXI - CONGES SOCIAUX

- 21.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé, sans retenue de traitement, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un jour;
 - b) A l'occasion du mariage du salarié: cinq (5) jours;
 - c) A l'occasion du mariage de son enfant, du frère, de la soeur, du père, de la mère: le jour du mariage;
 - d) En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: la journée de l'événement;
 - e) En cas d'opération chirurgicale d'une enfant ou du conjoint: la journée de l'opération;
 - f) En cas de décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours;
 - g) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
 - h) En cas de décès de son grand-père, de sa grand-mère: deux (2) jours;
 - i) En cas de décès de son beau-frère, de sa belle-soeur: le jour des funérailles.

Cependant, si un des événements ci-haut mentionnés survient dans un rayon de plus de trois cents (300) milles ou sur la Rive Sud, deux (2) journées additionnelles sont accordées au salarié concerné.

ARTICLE XXII - CONGES MALADIE

- 22.01 a) Tout salarié régulier qui travaille sur le quart de huit (8) heures a droit à sept (7) jours de congé maladie par année, payés selon le taux de salaire en vigueur au moment de la prise de ce ou ces congés (taux de 1981-1982-1983).
- Les congés maladie qui demeurent en banque à l'anniversaire de chaque année de la convention collective sont monnayables à 100% et payables dans les sept (7) jours suivant la date de chacun de ces anniversaires.
- b) Tout salarié qui atteint le statut de salarié régulier dans le cours d'une année de convention, cumule autant de demi-jour de congé maladie qu'il a de mois de service depuis qu'il a acquis sa date d'ancienneté (article 11.02).
- 22.02 Si un salarié régulier quitte l'Employeur pour cause de mise à pied ou de départ volontaire durant le cours d'une année, il reçoit au moment de son départ, les congés en maladie non utilisés et calculés au prorata du nombre de mois écoulés durant l'année de convention.
- 22.03 Il est entendu que les jours de congé en maladie ne sont utilisés concurremment avec l'indemnité de salaire du régime d'assurance collective. Les jours de congé maladie sont utilisés pendant la période d'attente seulement ou lors de congé maladie de courte durée.
- 22.04 Assurance salaire
- Le salarié régulier frappé d'invalidité a droit durant la continuation de sa période d'invalidité au paiement d'une indemnité dont le montant est établi comme suit:
- Court terme
- Pour les quinze (15) semaines suivant le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables, le salarié malade reçoit 80% de son salaire brut de base. En cas d'accident, l'indemnité devient payable à compter du premier jour ouvrable d'absence.
- Long terme
- Par la suite, c'est-à-dire à compter de la seizième (16ième) semaine d'invalidité, le salarié malade reçoit 70% de son salaire brut de base, jusqu'à l'âge de 65 ans.
- 22.05 Le salarié obligé de s'absenter pour cause de maladie doit informer l'Employeur de sa maladie le plus tôt possible dans les vingt-quatre (24) heures, à moins de force majeure et fournir sur demande à l'Employeur, un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de deux (2) jours ouvrables.

- 22.06 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical de tout salarié, cet examen est prévu et payé par l'Employeur.
- 22.07 Ces dits congés maladie ne peuvent pas résulter d'accident subi au service d'un autre employeur.
- 22.08 Il est convenu que tout salarié régulier, victime d'un accident de travail, reçoit paiement pour la journée même de l'accident, sans réduire son crédit de journée maladie.
- 22.09 La semaine régulière de travail d'un salarié absent de son travail pour cause de maladie est diminuée du nombre d'heures normalement programmées pour chaque journée complète d'absence et il reçoit, s'il y a droit, une indemnité totale équivalente au nombre d'heures normalement cédulées pour chaque journée complète d'absence.
- La semaine régulière de travail d'un salarié absent de son travail pour cause de maladie, est diminuée du nombre d'heures programmées pour chaque demi-journée d'absence et il reçoit, s'il y a droit, une indemnité totale équivalente au nombre d'heures normalement cédulées pour chaque demi-journée d'absence.
- 22.10 Sécurité et santé au travail
- a) L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
 - b) L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.
 - c) 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.
- Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.
- d) L'Employeur met à la disposition des employés une trousse de premiers soins.
 - e) L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.

- f) 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.

Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.

- g) 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.

De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.

22.11

Tout salarié régulier qui, par suite d'une incapacité physique découlant d'un accident ou de maladie, ne pouvant occuper la même fonction, doit être reclassifié à une autre fonction, tout en respectant les droits des autres salariés réguliers. L'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adapter à sa nouvelle fonction.

ARTICLE XXIII - VACANCES

23.01

La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril d'une année subséquente.

23.02

Les salariés réguliers qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'ont pas une année de service continu pour l'Employeur, ont droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois complet de service avec un maximum de deux (2) semaines de vacances.

23.03

Les salariés réguliers qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une année de service continu ou plus pour l'Employeur, ont droit aux vacances suivantes:

Salariés réguliers au 31 mars 1981

1 an	-	2 semaines
4 ans	-	3 semaines
9 ans	-	4 semaines
(1er mai 1981) 17 ans	-	5 semaines
(1er mai 1982) 16 ans	-	5 semaines

Boni de vacances

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

- 23.04 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant une journée chômée et payée durant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra prendre tel congé après entente avec l'Employeur. Ce congé sera un jour complet de travail précédant immédiatement les vacances ou à une date qui sera choisie par le salarié. Tel choix ne pourra cependant nuire aux vacances d'un autre salarié.
- 23.05 Tout salarié peut prendre trois (3) semaines de vacances consécutives ou non, entre le premier juin et le quinze (15) septembre de chaque année.
- Si aucune période n'est libre entre le 1er juin et le 15 septembre, la quatrième et cinquième semaine de vacances seront cédulés durant l'année où elles sont dues, par ordre d'ancienneté, en tenant compte du choix exprimé par le salarié.
- 23.06 Il est tenu compte de l'ancienneté dans chaque classification dans l'attribution des prises de vacances. Chaque année, une liste des périodes de vacances de chacun des salariés est affichée, au plus tard le 15 avril.
- 23.07 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, lorsqu'il quitte son emploi ou lorsqu'il est congédié, si ces derniers événements ont lieu avant que les vacances soient prises.
- 23.08 Pour chaque semaine de vacances, le salarié régulier reçoit l'équivalent d'une semaine de travail, payée au taux régulier en vigueur lors de la prise de vacances du salarié.
- De plus, les jours de fêtes chômées, les congés sociaux, les congés en maladie des salariés réguliers sont rémunérés au taux du salaire régulier en vigueur lors de la prise de ces congés.
- Lorsqu'un salarié quitte son emploi ou lorsqu'il est congédié, le salarié est alors rémunéré à raison de 4%, 6%, 8% et 10%, selon le cas, calculé sur le salaire gagné à compter du 1er mai de l'année courante.

ARTICLE XXIV - JURE OU TEMOIN

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

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

ARTICLE XXV - ASSURANCE-GROUPE

- 25.01 *L'Employeur s'engage à continuer d'administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés réguliers.*
- 25.02 *Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur. L'adhésion à ce plan est obligatoire après trois (3) mois d'emploi pour les salariés réguliers.*
- 25.03 *Le coût de la prime pour l'assurance-groupe est payée à raison de 75% par l'Employeur et 25% par le salarié. Des dépliants seront remis aux salariés réguliers concernant les améliorations au programme d'assurance-groupe.*
- 25.04 *Au cas de changement ou révision du plan d'assurance-groupe présentement en vigueur, un comité consultatif composé de deux (2) représentants de chaque partie, étudiera et fera connaître à l'autre partie les suggestions de leurs commettants respectifs.*
- 25.05 Soins dentaires
L'Employeur contribue à 100% du coût d'une assurance pour soins dentaires, tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.
- 25.06 *Les bénéficiaires sont décrits à titre d'informations; les polices maîtresses constituent les documents officiels.*

ARTICLE XXVI - REGIME DE RETRAITE

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

ARTICLE XXVII - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES

- 27.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique, technologique ou de modification quelconque ayant une incidence dans les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations quelconques. Si un recyclage à l'extérieur est nécessaire, l'Employeur paiera les frais et les salaires des salariés affectés pour une période de temps normale. Pour toute amélioration technique, technologique ou modification quelconque, l'Employeur doit au préalable en informer le Syndicat quarante-cinq (45) jours de calendrier avant l'application de ces dites améliorations, modifications ou transformations quelconques.
- 27.02 Dans l'éventualité prévue à l'article 27.01, si des mises à pied étaient nécessaires, l'Employeur s'engage à donner au Syndicat et aux salariés qui seraient ainsi touchés, un pré-avis de quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant les dites mises à pied. Dans cette éventualité, ces mises à pied devront se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXVIII - CONTRAT A FORFAIT

- 28.01 L'Employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet de provoquer des mises à pied, ou des baisses de salaire ou de traitements pour un ou plusieurs salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

ARTICLE XXIX - RECLASSIFICATION

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

ARTICLE XXX - PROTECTION DU SALAIRE

- 30.01 Les indices utilisés pour fins d'indexation sont les indices des prix à la consommation (indice global 1971: 100) pour le Canada, publié par Statistiques Canada, identifié comme I.P.C.

- 30.02 Pendant la durée de cette convention, le salaire des salariés réguliers est indexé si la hausse du coût de vie est supérieure à 11%.
- 30.03 Pour l'année 1981-82, le salaire des salariés réguliers est indexé à raison de \$1.75 du point par semaine, payable au 1/10 de point (exemple: 1/10 de point égale \$0.175) pour les points dépassant 11% de l'indice de mars 1981 - (229.4). S'il y a lieu, le salaire des salariés réguliers est indexé à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre le début du mois et la date de publication de l'I.P.C.
- 30.04 Pour l'année 1982-83, le salaire des salariés réguliers est indexé à raison de \$1.75 du point par semaine, payable au 1/10 de point (exemple: 1/10 de point égale \$0.175) pour les points dépassant 11% de l'indice de mars 1982. S'il y a lieu, le salaire des salariés réguliers est indexé à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre le début du mois et la date de publication de l'I.P.C.

ARTICLE XXXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention collective, une fois déposée conformément au Code du Travail, est considérée en vigueur le 1er avril 1981 pour se terminer le 31 mars 1983.
- Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Sept-Iles, ce 30^o ième jour du mois de juin 1981.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Succursale de Sept-Iles
598 Boul. Laure, Sept-Iles

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT
PROVIGO (CSN)
619 Avenue Brochu, Sept-Iles

Alfred Ducharme

Lionel Cloutier

René Dallaire

Germain Rivest

ANNEXE "A"LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Gagnon Armand	10-04-64
Savard Bruno	13-06-66
Labrie Yvan	14-05-68
Roussy Hébert	24-07-73
Mansour Danny	04-09-74
Maltais Gilles	05-09-74
Sergerie Michel	02-12-74
Doyon René	04-06-75
Boudreault André	16-06-75
Marin Guertin	23-06-75
Larocque Donald	27-06-75
Riverin Germain	23-08-76
Clavette Lionel	20-06-77
St-Laurent Renaud	07-07-77
Mailloux Ls-Philippe	12-12-77
Girard Philippe	05-06-78
Pineault Michel	31-07-78
Boucher Normand	12-09-78
Turbis Gaëtan	04-06-79
Lebrasseur Conrad	27-11-79

ANNEXE "B"

CÉDULE DE TRAVAIL1.- EQUIPE DE JOUREntrepôt

Cédule 1:-	Lundi	7.00 heures à 16.00 heures
	Mardi	7.00 heures à 16.00 heures
	Mercredi	7.00 heures à 16.00 heures
	Jeudi	7.00 heures à 16.00 heures
	Vendredi	7.00 heures à 16.00 heures
Cédule 2:-	Lundi	8.00 heures à 17.00 heures
	Mardi	8.00 heures à 17.00 heures
	Mercredi	8.00 heures à 17.00 heures
	Jeudi	8.00 heures à 17.00 heures
	Vendredi	8.00 heures à 17.00 heures
Cédule 3:-	Lundi	7.00 heures à 17.00 heures
	Mardi	7.00 heures à 17.00 heures
	Mercredi	7.00 heures à 17.00 heures
	Jeudi	7.00 heures à 17.00 heures
	Vendredi	8.00 heures à 12.00 heures
Cédule 4:-	Lundi	7.00 heures à 18.00 heures
	Mardi	7.00 heures à 18.00 heures
	Mercredi	7.00 heures à 18.00 heures
	Jeudi	7.00 heures à 18.00 heures

2.- EQUIPE DE NUIT

Cédule 1:-	Lundi	0.01 heure à 8.00 heures
	Lundi	23.00 heures à 8.00 heures
	Mardi	23.00 heures à 8.00 heures
	Mercredi	23.00 heures à 8.00 heures
	Jeudi	18.00 heures à 23.00 heures
Cédule 2:-	Lundi	0.01 heure à 8.00 heures
	Mardi	0.01 heure à 8.00 heures
	Mercredi	0.01 heure à 8.00 heures
	Jeudi	0.01 heure à 8.00 heures
	Jeudi	18.00 heures à 2.00 heures
Cédule 3:-	Lundi à mardi	16.00 heures à 2.00 heures
	Mardi à mercredi	16.00 heures à 2.00 heures
	Mercredi à jeudi	16.00 heures à 2.00 heures
	Jeudi à vendredi	16.00 heures à 2.00 heures
Cédule 4:-	Mardi à mercredi	17.00 heures à 3.00 heures
	Mercredi à jeudi	17.00 heures à 3.00 heures
	Jeudi à vendredi	17.00 heures à 3.00 heures
	Vendredi	13.00 heures à 23.00 heures

ANNEXE "C"CLASSIFICATIONHomme d'entrepôt

Ce terme désigne tout salarié dont la fonction consiste à exécuter un travail général dans les départements de l'entrepôt.

Livreur (Camionneur)

Ce terme désigne tout salarié dont la fonction principale est la conduite de véhicule (camion) et voit au chargement et déchargement des marchandises, de même que la préparation de commandes à l'occasion.

ANNEXE "D"SALAIRES

Tous les salariés réguliers au service de l'Employeur le 1er avril 1981 et qui le sont encore à la date de la signature de cette convention touchent les salaires hebdomadaires minima suivants:

CLASSIFICATIONSALARIES REGULIERS

Entrepôt et camionneurs

	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>
1er avril 1981	230\$	270\$	310\$	350\$	396\$
1er avril 1982	245\$	290\$	335\$	380\$	431\$

SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL

	<u>Début</u>	<u>850 hres</u>	<u>1700 hres</u>	<u>2550 hres</u>	<u>3400 hres</u>
1er avril 1981	5.75\$	6.75\$	7.75\$	8.75\$	9.90\$
1er avril 1982	6.12\$	7.25\$	8.37\$	9.50\$	10.77\$

- Le taux horaire du salarié régulier à temps partiel est déterminé selon le nombre d'heures travaillées depuis qu'il est au service de l'Employeur.
- Le salarié régulier à temps partiel qui devient un salarié régulier voit son salaire ajusté selon les mois de service tel qu'un salarié régulier.

ANNEXE "E"

Conditions particulières des "salariés réguliers à temps partiel".

- 1.01 Les "salariés réguliers à temps partiel" ont droit aux jours de fêtes chômées et payées prévues à la convention collective, excluant les congés mobiles, pourvu que ces jours de fêtes surviennent un jour où ils sont normalement programmés pour travailler, même si ces jours de fêtes chômées et payées sont reportées à une date ultérieure.

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

- 2.02 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages prévus à l'article 21.01 f) et g) de la convention collective. Il ne peut cependant bénéficier de ces avantages qu'à la condition qu'il soit programmé pour travailler ce ou ces jours de congé.

Les autres absences prévues à l'article 21.01 sont considérées comme motivées, mais sans solde.

- 3.01 Un boni de Noël est versé à tous les salariés réguliers à temps partiel ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paye 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 dans la troisième semaine du mois de décembre.

- 4.01 Les salariés réguliers à temps partiel ont droit à des vacances payées selon les modalités des normes minimales de travail (Loi 126).

- 5.01 L'Employeur convient d'accorder au salarié régulier à temps partiel un régime d'assurance-groupe à compter du 1er août 1981 et de payer soixante-quinze (75%) pour cent de la prime. Pour obtenir le droit d'intégrer ce régime, le salarié doit avoir complété un (1) an de service et plus; avoir conservé une moyenne de 25 heures de travail par semaine durant les 6 mois compris entre le 1er janvier 1981 et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre (2 périodes).

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

Dans les circonstances, le salarié régulier à temps partiel ne sera couvert qu'à compter du 1er juillet ou du 1er janvier selon le calcul de ses heures pour les six (6) mois précédant une période.

a) Assurance-vie

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

b) Soins médicaux

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

ANNEXE "E" (suite)

c) Assurance-salaire court-terme

L'assurance indemnité salaire est de quatre-vingt (80%) pour cent 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%) le coût d'une assurance pour soins dentaires sans personne à charge.

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

LETTRE D'ENTENTE I

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

Provigo (Distribution) Inc., succursale de Sept-Iles,
598 Boulevard Laure, Sept-Iles, ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT PROVIGO (CSN),
619 avenue Brochu, Sept-Iles, ci-après appelé

"LE SYNDICAT"I- CONGE MALADIE

Un salarié couvert par le programme de congé maladie qui subit une deuxième maladie, court terme (plus de cinq (5) jours), dans une même année, reçoit trois (3) jours de salaire en congé maladie lors de la deuxième (2ième) maladie de plus de cinq (5) jours.

II- ACCIDENT DE TRAVAIL

L'Employeur consent à verser aux salariés réguliers à plein temps, pour cause d'accident de travail ou maladie industrielle, une avance représentant 75% du salaire de ce salarié, et lorsque le salarié touche des prestations de la Commission d'Accident du Travail, le salarié concerné s'engage à rembourser à l'Employeur les avances que ce dernier lui a consenties.

III- REMPLACEMENT

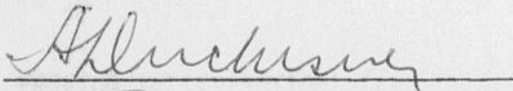
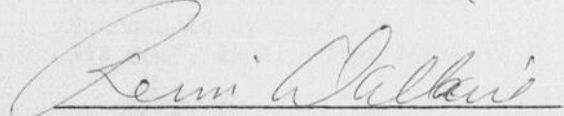
Pour fin d'application de la clause d'ancienneté, l'Employeur s'engage à informer par écrit le Syndicat du nom des employés impliqués dans le processus de l'article 11.00.

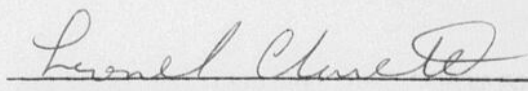
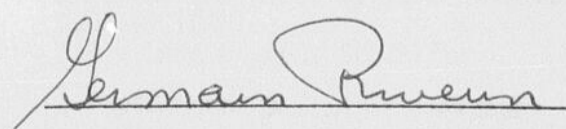
Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective laquelle prend effet à compter de la date de la signature de la présente jusqu'au 31 mars 1983.

EN FOIS DE QUOI les parties ont signé à Sept-Iles, ce 2ième jour du mois de juin 1981.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Succursale de Sept-Iles
598 Boul. Laure, Sept-Iles

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT
PROVIGO (CSN)
619 avenue Brochu, Sept-Iles

LETTRE D'ENTENTE II

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

Provigo (Distribution) Inc., succursale de Sept-Iles,
598 Boulevard Laure, Sept-Iles, ci-après appelé

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT PROVIGO (CSN),
619 avenue Brochu, Sept-Iles, ci-après appelé

"LE SYNDICAT"RAPPEL AU TRAVAIL

Selon les dispositions de notre convention collective, le rappel au travail pour effectuer du temps supplémentaire se fait par ordre d'ancienneté. Les énoncés suivants visent à respecter ce principe tout en précisant ses modalités d'application.

- 1.- Lorsque du travail supplémentaire s'avère nécessaire suite à une journée normale de travail comprise entre le "dimanche" et le "vendredi" inclusivement, le rappel au travail s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les travailleurs du quart normal précédant ou suivant le temps supplémentaire.
- 2.- Pour le temps supplémentaire exigé le vendredi et les jours d'inventaire, le rappel au travail se fait en suivant la liste d'ancienneté.
- 3.- Tout travail effectué en-dehors des heures normales de travail, qui requiert trois (3) heures et plus, se fera par ordre d'ancienneté.
- 4.- Le gérant d'entrepôt ou le contremaître désigné à la responsabilité de faire le rappel au travail selon la liste d'ancienneté. Toutefois, si le domicile de l'employé appelé ne répond pas, il doit faire constater le fait par un travailleur syndiqué. La même procédure s'applique si la ligne répond "occupé" pendant une longue période.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective laquelle prend effet à compter de la date de la signature de la présente jusqu'au 31 mars 1983.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Sept-Iles, ce 30 ième jour du mois de juin 1981.

PROVIGO (DISTRIBUTION) Inc.
Succursale de Sept-Iles
598 Boul. Laure, Sept-Iles

SYNDICAT DES EMPLOYES DE L'ENTREPOT
PROVIGO (CSN)
619 avenue Brochu, Sept-Iles

Al. Ducharme
Genevieve Dallaire

René Cloutier
Germain Rivest