

03145-0

6147

C.A.E.	6147	NO.CONV.	31450
AFFIL.	6	NB.EMPL.	20
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	9711 90
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	Q21298068
DATE ENR.	831003		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 21298-68
Date	Signature: 83-05-05 Réception: 83-05-12	Durée: Du 83-04-01 Au 85-03-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de l'entrepôt Provigo 619, rue Brochu Sept-Iles, Qc G4R 2X7	<input type="checkbox"/> Déposant Provigo (Distribution) Inc. Division Gros - Sept-Iles 598, Boul. Laure Sept-Iles, Qc G4R 4L3

Unité de négociation

Région	09-03	Activité	6310-8	Affiliation	CSN(1)
---------------	--------------	-----------------	---------------	--------------------	---------------

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

Remarques

DEPOSANT: X
Provigo (Distribution) Inc.
Division Chicoutimi
1870, Boul. St-Paul
Chicoutimi, Qc
G7H 5J1
Att: M. André Poitras

Q 21298-18

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Cherise Demers.</i>	83-06-14

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

'83 MAI 12 13:29

ENTRE:

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION GROS - SEPT-ILES
Section employés de l'entrepôt
598, boulevard Laure
SEPT-ILES, Qué.
G4R 4L3

ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET:

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

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

1983-1984-1985

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 3 - INTERPRETATION.....	1
ARTICLE 4 - GREVE OU "LOCK OUT".....	1
ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION.....	1
ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS.....	2
ARTICLE 7 - REPRESENTATION.....	2
ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE.....	3
ARTICLE 9 - RETENUE SYNDICALE.....	3
ARTICLE 10- STATUT DES SALARIES	4
ARTICLE 11- ANCIENNETE.....	4
ARTICLE 12- PROMOTION-TRASFERT-POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE.	6
ARTICLE 13- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	8
ARTICLE 14- HEURES DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 15- TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	10
ARTICLE 16- APPEL ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	10
ARTICLE 17- SALAIRES.....	11
ARTICLE 18- CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 19- MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 20- FETES CHOMEES, PAYEES ET GARANTIES.....	13
ARTICLE 21- CONGES SOCIAUX.....	15
ARTICLE 22- CONGES-MALADIE.....	15
ARTICLE 23- VACANCES.....	18
ARTICLE 24- JURE OU TMOIN.....	19
ARTICLE 25- ASSURANCE-GROUPE.....	19
ARTICLE 26- REGIME DE RETRAITE.....	20
ARTICLE 27- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AUTRES.....	20
ARTICLE 28- CONTRAT A FORFAIT.....	20
ARTICLE 29- RECLASSIFICATION.....	21
ARTICLE 30- PROTECTION DU SALAIRE.....	21
ARTICLE 31- DUREE DE LA CONVENTION.....	21
ANNEXE "A"- LISTE D'ANCIENNETE.....	23
ANNEXE "B"- CEDULES DE TRAVAIL.....	24
ANNEXE "C"- CLASSIFICATION.....	25
ANNEXE "D"- SALAIRES.....	26
ANNEXE "E"- CONDITIONS PARTICULIERES DES "SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL".....	27
LETTRE D'ENTENTE I.....	29
LETTRE D'ENTENTE II.....	30
LETTRE D'ENTENTE III.....	31

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET 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 employés conformément au Certificat d'accréditation émis le 9 avril 1975:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, les voyageurs et les vendeurs".

1.02 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 exclu de l'unité de négociations, sauf dans les cas de force majeure où il doit y avoir entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 2 - 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'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 3 - INTERPRETATION

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

ARTICLE 4 - 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 5 - 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 6 - 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 7 - REPRESENTATION

- 7.01 Aux fins d'application de cette convention, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer deux (2) 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 un ou des griefs.
 - b) L'audition de griefs par l'arbitre.
- 7.02 Deux (2) représentants du Syndicat dont la présence est nécessaire, peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps accordé aux rencontres de négociations et de conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur.
- Ces salariés maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.
- 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 (30) 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 8 - 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.

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 9 - RETENUE SYNDICALE

9.01 L'Employeur déduit à chaque paye, des gains de chacun des ses salariés, 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, Qué.

ARTICLE 10 - STATUT DES SALARIES

- 10.01 a) Le mot "salarié" désigne tout salarié visé par le Certificat d'accréditation et par la convention collective de travail.
- b) Les mots "salariés réguliers" 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 salariés 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 Les "salariés réguliers à temps partiel", les étudiants 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.
- Cependant, les "salariés réguliers à temps partiel" ont droit aux bénéfices compris dans les dispositions de l'annexe "E".

ARTICLE 11 - 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.
- 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 étudiants
 - 2.- les salariés à l'essai
 - 3.- les salariés réguliers à temps partiel
 - 4.- 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
 - 4.- les salariés étudiants
- 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 paie.
- c) L'ancienneté de la présente convention s'applique sur une base générale.
- 11.05 Tout salarié régulier perd son emploi et ses droits d'ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- 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 dix (10) 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 (2), 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 (2), 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 12 - 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 ladite 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 ladite 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 a) 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.
- b) 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.
- c) Dans les cas de remplacements temporaires, l'Employeur tiendra compte quant à l'assignation au travail de l'ancienneté des salariés réguliers et des exigences normales de l'emploi, le tout suivant les besoins des opérations.

- 12.09 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.

ARTICLE 13 - 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.

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

13.03 Deuxième étape

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.

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

13.04 Troisième étape

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 100 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 égale par les parties aux présentes.

ARTICLE 14 - 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 incluses 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 assujetti 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 dix-huit (18) heures et huit (8) heures, une prime de nuit de 0,60\$ l'heure est payée pour chacune des heures travaillées. Cette prime de nuit est calculée à la journée seulement.

ARTICLE 15 - 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 demi. Cependant, la prime de nuit prévue à la clause 14.04 n'est assujettie 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 demi en plus du paiement du congé; tout travail effectué le dimanche et en surplus de trois (3) 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 fins 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-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, toute période de travail autorisée de dix (10) minutes et faisant partie d'une fraction de un quart (1/4) d'heure, sera compté et payé comme un quart (1/4) d'heure de travail complet.
- 15.07 Tout salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire à la suite de ses heures régulières de travail, reçoit un repas chaud qui sera choisi parmi le menu proposé par l'Employeur.

Le menu sera déterminé après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

A cette occasion, l'employé a droit à une demi-heure rémunérée pour prendre son repas.

ARTICLE 16 - 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 17 - 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 salariés sont payés 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 paie:
- 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 ladite semaine, et cela même s'il n'a pas travaillé chaque jour.
- Pour fins 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 1983: 468,10\$
Maximum 1984: 498,10\$

ARTICLE 18 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

18.01 Les uniformes et 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, au salarié préposé au chargement de la marchandise ou du congélateur.

De plus, l'Employeur s'engage à rembourser par année de convention collective, la somme de 35,00\$ pour des bottes de sécurité avec obligation pour l'employé de les porter.

- b) Uniformes des camionneurs

L'Employeur paie à 100% les uniformes suivants:

- Un coupe-vent et une veste par deux (2) ans.
- Deux (2) pantalons d'été ou d'hiver au choix du salarié par année de convention collective.
- Quatre (4) chemises d'été ou d'hiver au choix du salarié par année.
- Une (1) paire de bottes de sécurité par année, maximum 35,00\$, avec l'obligation pour l'employé de les porter.
- Un (1) sarrau par année.
- Des gants au besoin.
- Un (1) manteau d'hiver par deux (2) ans.

- c) Uniformes du mécanicien

L'Employeur paie à 100% les uniformes suivants:

- Trois (3) pantalons d'été ou d'hiver au choix du salarié par année.
- Quatre (4) chemises d'été ou d'hiver au choix du salarié par année.
- Une (1) paire de bottes de sécurité par année, dont il est obligatoire pour les salariés de les porter.

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

18.02 Les camionneurs appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile reçoivent 3,00\$ pour le déjeuner, 7,00\$ pour le dîner, 7,50\$ pour le souper et ce, après acceptation par le contremaître.

Pour la région du Havre St-Pierre, les camionneurs appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile reçoivent 7,50\$ pour le dîner, 8,00\$ pour le souper et ce, après acceptation par le contremaître.

Lorsqu'un camionneur doit coucher à l'extérieur, celui-ci utilise des chambres identifiées par l'Employeur.

Dans ces cas, l'Employeur défraiera le coût desdites chambres.

18.03 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.

18.04 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 19 - 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 20 - FETES CHOMEES, PAYEES 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 lundi de Pâques
- 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 suit ladite fête chômée, sauf en cas de maladie, accident ou autres absences 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, soit de recevoir le montant que représente son congé payé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances ou soit de recevoir un jour additionnel de congé qui sera déterminé, après entente avec l'Employeur, 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 ladite fête chômée.

ARTICLE 21 - 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'un 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 22 - CONGES-MALADIE

- 22.01 a) Tout salarié régulier qui travaille sur le quart de nuit (8) heures a droit à huit (8) 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 1983-1984-1985).

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 Cesdits 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 23 - 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 1983
- 1 an - 2 semaines
- 4 ans - 3 semaines
- 8 ans - 4 semaines
- 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 cédulées 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 24 - 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 supérieurs à son salaire, le salarié conserve la différence.

ARTICLE 25 - 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 payé 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 26 - REGIME DE RETRAITE

- 26.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour les salariés réguliers son plan de régime de retraite.
- La contribution de l'Employeur est de 40% du 3.2% du salaire du salarié participant pour l'année 1983.
- Pour l'année 1984, l'Employeur augmente sa contribution à 60% du 3.2% du salaire du salarié participant.
- Pour l'année 1985, l'Employeur augmente sa contribution à 80% du 3.2% du salaire du salarié participant.
- L'objectif de l'Employeur est de contribuer à 100% du 3.2% du salaire des salariés participants au 1er janvier 1986.

ARTICLE 27 - 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 auxdites 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 cesdites 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 préavis de quarante-cinq (45) jours de calendrier précédant lesdites mises à pied. Dans cette éventualité, ces mises à pied devront se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 28 - 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.

ARTICLE 29 - 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 30 - 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 1%.
- 30.03 Pour l'année 1983-1984, le salaire des salariés est indexé à raison de 1.75\$ du point par semaine, payable au 1/10 de point (ex.: 1/10 de point = 0,175\$) pour les points dépassant 1% de l'indice de mars 1983 - (274.3). S'il y a lieu, le salaire des salariés réguliers est indexé à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre la période du début et la date de publication de l'I.P.C.
- 30.04 Pour l'année 1984-1985, le salaire des salariés est indexé à raison de 1.75\$ du point par semaine payable au 1/10 de point (ex.: 1/10 de point = 0,175\$) pour les points dépassant 1% de l'indice de mars 1984. 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 31 - 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 1983 pour se terminer le 31 mars 1985.

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
5^{ième} jour du mois de *mai* 1983.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Gros - Sept-Iles
598, boul. Laure, Sept-Iles

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

Ferni Dallaire

Germain Fournier

Alfred...

René J. J. J.

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</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
Morin	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	Louis-Philippe	12-12-77
Girard	Philippe	05-06-78
Pineault	Michel	31-07-78
Boucher	Normand	12-09-78
Turbis	Gaétan	04-06-79
Lebrasseur	Conrad	27-11-79

ANNEXE "B"

CEDULE DE TRAVAIL

1. EQUIPE DE JOUR

ENTREPOT

Cédule 1	Lundi	7:00 hres à 16:00 hres
	Mardi	7:00 hres à 16:00 hres
	Mercredi	7:00 hres à 16:00 hres
	Jeudi	7:00 hres à 16:00 hres
	Vendredi	7:00 hres à 16:00 hres

Cédule 2	Lundi	8:00 hres à 17:00 hres
	Mardi	8:00 hres à 17:00 hres
	Mercredi	8:00 hres à 17:00 hres
	Jeudi	8:00 hres à 17:00 hres
	Vendredi	8:00 hres à 17:00 hres

Cédule 3	Lundi	7:00 hres à 17:00 hres
	Mardi	7:00 hres à 17:00 hres
	Mercredi	7:00 hres à 17:00 hres
	Jeudi	7:00 hres à 17:00 hres
	Vendredi	8:00 hres à 12:00 hres

Cédule 4	Lundi	7:00 hres à 18:00 hres
	Mardi	7:00 hres à 18:00 hres
	Mercredi	7:00 hres à 18:00 hres
	Jeudi	7:00 hres à 18:00 hres

2. EQUIPE DE NUIT

Cédule 1	Lundi	0:01 hre à 8:00 hres
	Lundi	23:00 hres à 8:00 hres
	Mardi	23:00 hres à 8:00 hres
	Mercredi	23:00 hres à 8:00 hres
	Jeudi	18:00 hres à 23:00 hres

Cédule 2	Lundi	0:01 hre à 8:00 hres
	Mardi	0:01 hre à 8:00 hres
	Mercredi	0:01 hre à 8:00 hres
	Jeudi	0:01 hre à 8:00 hres
	Jeudi	18:00 hres à 2:00 hres

Cédule 3	Lundi à Mardi	16:00 hres à 2:00 hres
	Mardi à mercredi	16:00 hres à 2:00 hres
	Mercredi à jeudi	16:00 hres à 2:00 hres
	Jeudi à vendredi	16:00 hres à 2:00 hres

Cédule 4	Mardi à mercredi	17:00 hres à 3:00 hres
	Mercredi à jeudi	17:00 hres à 3:00 hres
	Jeudi à vendredi	17:00 hres à 3:00 hres
	Vendredi	13:00 hres à 23:00 hres

CLASSIFICATION

HOMME D'ENTREPOT

Ce terme désigne tout salarié dont la fonction principale 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 1983 et qui le sont encore à la date de la signature de cette convention touchent les salaires hebdomadaires minima suivants:

CLASSIFICATION

Salariés réguliers

	<u>Début</u>	<u>6</u> <u>Mois</u>	<u>12</u> <u>Mois</u>	<u>18</u> <u>Mois</u>	<u>24</u> <u>Mois</u>
1er avril 1983:	266,87\$	315,47\$	364,07\$	412,67\$	468,10\$
1er avril 1984:	282,88\$	334,40\$	385,91\$	437,43\$	498,10

Salariés réguliers à temps partiel

	<u>Début</u>	<u>850</u> <u>hres</u>	<u>1700</u> <u>hres</u>	<u>2550</u> <u>hres</u>	<u>3400</u> <u>hres</u>
1er avril 1983:	6,67\$	7,88\$	9,10\$	10,31\$	11,70\$
1er avril 1984:	7,07	8,36	9,64	10,93	12,46

Salaire des étudiants

1er avril 1983: 5,50\$/heure
1er avril 1984: 6,00\$/heure

- 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.

Conditions particulières des "salariés réguliers à temps partiel".

- 1.01 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié, pour tout poste vacant en permanence parmi les salariés réguliers à condition qu'ils soient en mesure de rencontrer les exigences normales de l'emploi. L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté.
- Un salarié à temps partiel disponible toute l'année ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps plein.
- Un salarié à temps partiel "étudiant" ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié à temps partiel disponible toute l'année.
- 1.02 Les "salariés réguliers à temps partiel" ont droit aux jours des fêtes chômées et payées, prévus à la convention collective à l'article 20.01, 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 ou celui suivant ce jour chômé, sauf s'il est absent avec permission.
- 2.01 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 habituellement programmé pour travailler ce ou ces jours de congés.
- 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 de maintenir au salarié régulier à temps partiel un régime d'assurance-groupe et de payer soixante-quinze pour cent (75%) de la prime. Pour obtenir le droit d'intégrer ce régime, le salarié doit avoir 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 et le 30 juin ou 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 cents (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 sans personne à charge seulement.

c) Assurance-salaire court terme

L'assurance indemnité salaire est de quatre-vingt (80%) pour cent du salaire brut de base. 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 bénéficiaires sont décrits à titre d'information; les polices maîtresses constituent les documents officiels.

6.01

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

- 1.- il quitte volontairement son emploi
- 2.- il est congédié pour cause
- 3.- il s'absente de son travail pendant 5 jours, sans permission de son Employeur ou s'il ne peut fournir une raison valable.
- 4.- il refuse de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les 2 jours qui suivent un avis de retour par l'Employeur, envoyé par lettre recommandée, à la dernière adresse connue.
- 5.- lors de mise à pied excédant une période égale à son ancienneté maximum 12 mois.

LETTRE D'ENTENTE I

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

Provigo (Distribution) Inc., Division Gros - 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"

1.- 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.

2.- ACCIDENT DE TRAVAIL

L'Employeur consent à verser aux salariés réguliers à plein
temps, pour cause d'accident de travail ou maladie indus-
trielle, une avance représentant 75% du salaire de ce sala-
rié, 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.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention
collective laquelle prend effet à compter de la date de la signa-
ture de la présente jusqu'au 31 mars 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Sept-Iles*, ce *5*
ième jour du mois de *mai* 1983.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Gros - Sept-Iles
598, boul. Laure, Sept-Iles

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

Reni Dallari

Herman Rouvier

Murphy

René Larocque

Arch. Poiré

LETTRE D'ENTENTE II

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

Provigo (Distribution) Inc., Division Gros - 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 a 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 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Iles, ce 5^{ème} jour du mois de ~~juin~~ ^{mai} 1983.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Gros - Sept-Iles
598, boul. Laure, Sept-Iles

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

Jérôme Vallée
André
A. de P. D.

Gervais Rivest
Paul Lorrain

LETTRE D'ENTENTE III

CEDULE DE TRAVAIL

Nonobstant l'annexe "B" concernant l'application des cédules de travail de l'équipe de nuit, il est convenu entre les parties d'ajouter une 5e cédule qui se lira comme suit:

<u>Cédule 5</u>	Dimanche	18:00 hres à lundi 2:00 hres
	Lundi	18:00 hres à mardi 2:00 hres
	Mardi	18:00 hres à mercredi 2:00 hres
	Mercredi	18:00 hres à jeudi 2:00 hres
	Jeudi	18:00 hres à vendredi 2:00 hres

- 1.- Il est de plus entendu que cette cédule ne comporte aucun temps supplémentaire à payer de la part de l'Employeur pour les heures effectuées le dimanche.
- 2.- Il est convenu qu'advenant un bris mécanique au département de l'informatique, la présente cédule pourra être reportée à des heures différentes sans rémunération. Cependant un avis de deux (2) heures sera donné par téléphone à tous les employés travaillant durant cette cédule.

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective en vigueur jusqu'à son expiration le 31 mars 1985.

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
Division Gros - Sept-Iles
598, boul. Laure, Sept-Iles

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

Reini Dallaire

Herman Proulx

Michon

Bruno Lacroix

André Poiré