

5634-1

CT-86-10-Q-076

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-1825-13

AFFAIRE: QD-036-10-86

Québec, le 28 octobre 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,
SERGE LALANDE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503 CTC-FTQ
268, rue Marie de l'Incarnation
Québec, Qué.
G1N 3G4

ASSOCIATION ACCREDITEE

LE GROUPE SAMSON (VENDEURS
VAILLANCOURT EXTERIEURS) DIVISION
DE MULTI-MARQUES INC.
375, rue Verdun
Québec, Qué.
G1N 3N8
(nouvelle désignation)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 16 mars 1977, l'association accréditée groupe:

"Tous les vendeurs-livreurs, salariés au
sens du Code du travail, qui s'approvi-
sionnent dans les centres de distribu-
tion de Notre-Dame de Lourdes, Cap-de-la-
Madeleine, Drummondville et Victoriaville."

DE: LE GROUPE SAMSON INC.

86 OCT 28 15:23

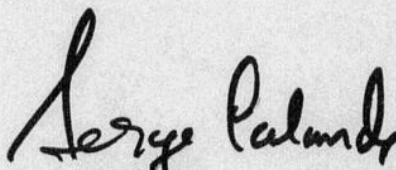
Le 8 octobre 1986, les parties ont demandé conjointement que l'accréditation soit modifiée pour y changer la désignation de l'employeur.

CONSIDERANT QUE la requête est conjointe, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

LE GROUPE SAMSON (VENDEURS VAILLANCOURT EXTERIEURS) DIVISION DE MULTI-MARQUES INC.



Serge LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag

DÉPÔT

Dépôt N°:

84 11 170

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05634-1

Objet	<input type="checkbox"/> Nouvelle convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1825-13
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-05	84-11-07	84-11-05	86-04-30		13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce Local 503, C.T.C. - F.T.Q. 268, rue Marie de l'Incarnation Québec (Québec) G1N 3G4 Att.: <u>M. Robert Bowen, Président</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Le Groupe Samson Inc. 375, rue Verdun Québec (Québec). G1N 3N8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>3.03</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>F.T.Q. (7)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Le dépôt de l'association n'est pas conforme
 Le dépôt de l'employeur n'est pas conforme
 Le dépôt de l'association et de l'employeur n'est pas conforme
 L'association n'est pas enregistrée chez les employeurs
 L'employeur n'est pas enregistré chez les associations
 Le dépôt de l'association est incomplet
 Le dépôt de l'employeur est incomplet

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Thérèse Demers
 Date: 84-11-09
THERÈSE DEMERS

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

ÉTABLISSEMENT SITUÉS A:

- Notre-Dame de Lourdes
- Cap-de-la-Madeleine
- Drummondville
- Victoriaville

✓

Handwritten initials/signature

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

84 NOV - 7 13:40

B.C.G.T.
OUIPEC

ENTRE:

LE GROUPE SAMSON INC.
(division Vaillancourt)
375, rue Verdun,
Québec, (Qué.)
G1N 3N8

(ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

ET:

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. - F.T.Q. -
T.U.A.C.
268, Marie de l'Incarnation,
Québec, (Qué.)
G1N 3G4

(ci-après appelée "L'UNION")

ÉTABLISSEMENT SITUÉS A:

Notre-Dame de Lourdes
Cap-de-la-Madeleine
Drummondville
Victoriaville

| ✓

llh
19

ARTICLE 1- DÉFINITION DES TERMES

1.01

Dans la présente convention, et aux fins de son application, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) SALARIÉ:

Les employés régis par la convention et visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné au paragraphe 2.01.

b) UNION:

Union des Employés de Commerce, local 503.

c) EMPLOYEUR OU COMPAGNIE:

Le Groupe Samson Inc., division Vaillancourt.

d) CONVENTION:

La présente convention collective.

e) SALARIÉ RÉGULIER:

Un salarié qui a complété la période de probation définie à l'article 10.

f) VENDEUR REMPLAÇANT:

Un salarié dont les fonctions principales consistent à remplacer les vendeurs ou les livreurs (route-vente directe) qui sont absents ou à remplir temporairement un poste vacant.

g) ANCIENNETÉ:

L'ancienneté des salariés régis par la convention telle que définie au paragraphe 10.01.

h) VENDEUR:

Un salarié occupant un poste de vendeur.

i) LIVREUR:

Un salarié affecté à la livraison des produits et chargé des tâches en découlant.

j) MISE À PIED:

La perte d'emploi d'un salarié suite à une réduction complète de sa semaine de travail ou suite

u
B

à une diminution du nombre de routes.

k) GRIEF:

Tout différend, mécontente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective.

l) ÉTABLISSEMENT:

L'un ou l'autre des entrepôts situés à Notre-Dame de Lourdes, Cap-de-la-Madeleine, Drummondville, Victoriaville et Sherbrooke.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION

2.01 L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, le 28 août 1974, et amendé le 16 mars 1977, pour représenter:

"Tous les vendeurs-livreurs, salariés au sens du Code du Travail, qui s'approvisionnent dans les centres de distribution de Notre-Dame de Lourdes, Cap-de-la-Madeleine, Drummondville et Victoriaville".

de Le Groupe Samson Inc.

et qu'en conséquence, elle est l'agent négociateur EXCLUSIF des salariés visés par ce certificat.

2.02 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné au paragraphe 2.01.

ARTICLE 3- GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE.

3.01 Il est du seul ressort de l'Employeur de gérer, diriger et administrer les affaires de la compagnie, sujet cependant aux termes et conditions de la convention.

3.02 Toute mécontente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 4- GRÈVE OU LOCK-OUT

4.01 L'Union et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer, ni participer,

u
LB

ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de "lock-out".

Advenant qu'une ligne de piquetage, formée par une autre union ou association, puisse avoir comme conséquence de nuire au travail d'un vendeur, les parties se rencontreront afin de discuter du cas et de prendre les mesures appropriées.

ARTICLE 5- RÉGIME SYNDICAL.

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union pour la durée de la convention dès qu'il a complété vingt (20) jours ouvrables consécutifs au service de l'Employeur.
- 5.03 L'Employeur déduit de la première paie de tout salarié à son emploi un montant égal à la cotisation syndicale telle que fixée par une résolution de l'Union dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois l'Employeur transmet au trésorier de l'Union les sommes ainsi perçues au cours du mois précédent avec la liste des déductions effectuées, et les noms des salariés visés.
- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif de son expulsion par l'Union, mais un tel salarié demeure assujetti aux dispositions du paragraphe 5.03, le tout sujet au code du travail.
- 5.05 L'Union s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute poursuite et de toute réclamation qui pourraient être faites contre lui en raison des déductions prévues au présent article. Ceci ne doit pas être interprété comme dégageant l'Employeur de son obligation de déduire et de remettre à l'Union les cotisations syndicales et frais d'initiation conformément au présent article.

W
LB

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire signer la formule d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE 6- ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 L'Union désigne un (1) délégué régulier et un (1) délégué-substitut choisis parmi les salariés réguliers pour représenter les salariés auprès de l'Employeur et elle doit indiquer leurs noms par écrit à l'Employeur. Le délégué-substitut remplit ses fonctions de délégué syndical en l'absence du délégué régulier.
- 6.02 Le délégué syndical, le substitut et les officiers de l'Union doivent accomplir normalement leurs fonctions pour l'Employeur. Ils ne doivent pas quitter leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales à moins d'y être autorisés au préalable par leur supérieur immédiat.
- 6.03 Pendant la durée de la convention, le délégué ou le délégué-substitut syndical qui participe à une réunion avec des représentants de l'Employeur, ne subi aucune perte de salaire régulier.
- 6.04 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un (1) salarié pour participer aux rencontres entre les parties à l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, jusqu'à utilisation du droit de grève ou de lock-out.
- 6.05 Le représentant extérieur de l'Union peut, sur rendez-vous rencontrer un représentant de l'Employeur. Il peut également, avec l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne doit pas être refusée sans motif valable, rencontrer des salariés sur les lieux du travail mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 6.06 Le délégué ou substitut-délégué de l'Union peut obtenir un ou des permis d'absence, sans paie, pour assister à des congrès ou réunions syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.
- L'Union demande un tel permis d'absence au moins quinze (15) jours à l'avance. Au cours des mois de juin, juillet et août, l'octroi d'un tel permis est sujet aux exigences des opérations.
- 6.07 L'Employeur peut accorder à un salarié occupant une

u
B

charge publique (tel qu'échevin ou commissaire d'école) un permis d'absence sans solde pour assister aux réunions régulières des organismes concernés. Le salarié doit formuler sa demande au moins une (1) semaine à l'avance et dans le cas de refus, l'Employeur en indique les motifs par écrit au salarié.

ARTICLE 7- TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 L'Employeur fournit un tableau d'affichage à un endroit approprié aux besoins de l'Union pour qu'elle y affiche ses avis d'activités syndicales et, après autorisation d'un représentant de l'Employeur, tout autre document de nature syndicale.

ARTICLE 8- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.

- 8.01 L'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention.

- 8.02 Un salarié ou l'Union qui désire présenter un grief le soumet par écrit au supérieur immédiat du salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le salarié concerné a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié sera accompagné par le délégué syndical.

Le supérieur immédiat doit formuler sa réponse par écrit au salarié ou à l'Union dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief.

- 8.03 Si le salarié ou l'Union n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat ou si ce dernier ne répond pas, il peut soumettre son grief au directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu pour la réponse du supérieur immédiat. Le directeur du personnel doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

- 8.04 À défaut du règlement du grief à la deuxième (2^{ième}) étape, l'Union peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus au paragraphe 8.03, informer l'Employeur qu'elle soumet le grief à l'arbitrage suivant la procédure décrite à l'article 9.

- 8.05 L'Employeur informe par écrit un salarié lorsqu'il

u
lg

lui impose une sanction disciplinaire, et il en transmet une copie à l'Union. Le salarié peut contester cette sanction en utilisant la procédure de règlement des griefs.

- 8.06 Tout rapport disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié est rayé du dossier lorsqu'une période de six (6) mois s'est écoulée sans qu'il n'y ait eu une nouvelle inscription.
- 8.07 L'Union peut déposer directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 8.02 un grief intéressant l'ensemble des salariés.
- 8.08 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, un grief doit être soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension.
- 8.09 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entreront en vigueur.

ARTICLE 9- ARBITRAGE

- 9.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique.
- A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'Union peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de le désigner.
- Les parties partagent à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 9.02 Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes des procédures des règlements des griefs n'ont pas été régulièrement suivies. Les parties peuvent cependant convenir par écrit d'extensionner les délais prévus à l'article 8 ou au présent article.
- 9.03 L'arbitre ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer.
- 9.04 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, suspension, congédiement, l'arbitre peut:
- a) maintenir la décision de l'Employeur.

U
LB

- b) annuler la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement ou y substituer une mesure disciplinaire moindre et ordonner le remboursement total ou partiel des sommes perdues par le salarié en tenant compte du salaire ou de toute compensation qu'il a pu percevoir entre-temps.

ARTICLE 10- ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée de services d'un salarié depuis son dernier embauchage.
- 10.02 Un nouvel employé est considéré en période de probation et n'est pas placé sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété douze (12) semaines de travail pour l'Employeur dans une période de six (6) mois consécutifs, l'ancienneté rétroagit alors à la date de son dernier embauchage.
- Le salarié en période de probation est régi par la convention, mais il ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement ou de mise-à-pied.
- 10.03 Chaque année, pendant le mois de janvier et le mois de juin, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté indiquant les noms et prénoms des salariés, leur ancienneté respective, leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur date d'embauchage. L'Employeur affiche cette liste pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmet un exemplaire à l'Union et aux vendeurs extérieurs.
- 10.04 Dans le cas de mise à pied par manque de travail, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté, et ils sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 10.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par entente entre les parties ou par une sentence arbitrale;
 - c) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied, il

Handwritten initials

n'avise pas l'Employeur de son intention de se rapporter au travail ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq jours ouvrables;

- e) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou par un accident et ce jusqu'à perte de l'ancienneté;

- 10.06 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période ne dépassant pas six (6) mois en cas de retour éventuel dans l'unité de négociation.
- 10.07 Tout salarié régulier qui est mis à pied reçoit un avis de deux (2) semaines, sauf si cette mise à pied résulte de l'incapacité de fabrication ou de circonstances hors du contrôle de l'Employeur. Deux semaines de salaire à son taux moyen calculé sur la base des huit dernières semaines effectivement travaillées lui sont payées si l'Employeur ne peut lui donner cet avis, dans les cas où il y est tenu.

ARTICLE 11- AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS.

- 11.01 L'Employeur doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste ou territoire vacant de façon permanente et il en transmet une copie à l'Union. Pendant la période d'affichage un salarié peut postuler le poste affiché par une demande écrite et datée remise à l'Employeur. L'affichage comprend l'itinéraire de la route au moment de l'affichage et le montant moyen des ventes hebdomadaires.
- 11.02 Toutes les demandes des salariés sont considérées par ordre d'ancienneté et l'Employeur choisit le salarié le plus ancien parmi ceux qui ont postulé le poste à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

L'affichage d'un poste devenu vacant à la suite du choix d'un employé qui a postulé un poste affiché se fait pendant cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur peut ensuite combler, sans affichage, tout poste devenu vacant à la suite du deuxième affichage.
- 11.03 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou en vacances au moment de l'affichage, l'Union, en son nom, peut postuler, un poste vacant affiché et, s'il est choisi, il occupera le poste à son retour au travail.

M
10

- 11.04 Avant de combler par une personne non encore à l'emploi de l'Employeur un poste affiché suivant les dispositions des paragraphes 11.01 ou 11.02, l'Employeur l'offre à un salarié mis à pied dans un établissement autre que celui où le poste a été affiché. Un tel salarié peut alors obtenir ce poste en autant qu'il ait les qualifications requises pour l'occuper.

ARTICLE 12- SEMAINE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail des vendeurs est répartie sur cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement sauf pour ceux dont la semaine est répartie du lundi au vendredi inclusivement.

Après entente avec le vendeur concerné, des livraisons peuvent être effectuées le samedi, le dimanche et le lundi s'il s'agit d'un jour chômé pour le salarié concerné, pendant la période d'été ou dans d'autres circonstances exceptionnelles. À défaut d'entente avec le vendeur concerné, l'Employeur peut faire effectuer de telles livraisons par d'autres personnes.

- 12.02 La semaine régulière de travail des livreurs (route - vente directe) et celle d'un vendeur-remplaçant affecté à une telle route est répartie sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 13- SALAIRE

- 13.01 Les salariés ont droit, selon leur occupation, aux taux de salaire et de commission mentionnés à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 14- JOURS DE FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 14.01 Les salariés réguliers ont droit aux jours de fêtes chômées et payées suivants, même si ces jours surviennent un jour non ouvrable:

- ½ veille du Jour de l'An en après-midi
- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er mai
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La fête du travail
- L'Action de Grâce

du
ps

- ½ veille de Noel en après-midi
- Le jour de Noel
- Le lendemain de Noel
- 1 congé mobile par année de convention.

Sujet à la coutume et aux exigences du marché, l'Employeur peut déplacer d'au plus trois (3) jours l'une ou l'autre des fêtes ci-dessus mentionnées après entente entre les parties. Cependant le congé mobile peut être pris par un salarié après entente avec l'Employeur sur la date mais toujours entre le 15 septembre et le 15 mai de chaque année.

- 14.02 Les salariés ont droit aux jours fériés ci-dessus mentionnés pourvu qu'ils aient travaillé la journée ouvrable programmée précédant et la journée ouvrable suivant le jour férié; dans le cas d'une demi-fête le salarié devra avoir travaillé la demi-journée ouvrable précédant la fête.
- 14.03 Les salariés rémunérés à commission ont droit pour chacun des jours de fêtes ci-dessus mentionnés à une somme de quarante-trois (\$43.00) dollars la première année de la convention et à une somme de quarante six (\$46.00) dollars la deuxième année de la convention. Le paiement du congé-mobile est établi comme suit: lors d'une semaine où il y a un congé mobile, le salarié reçoit une rémunération hebdomadaire équivalente à la moyenne du salaire gagné au cours des huit (8) dernières semaines de travail.
- 14.04 Un salarié rémunéré à commission et requis de travailler par l'Employeur un jour férié mentionné au paragraphe 14.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demi la rémunération gagné ce jour à titre de commission.
- 14.05 Lorsqu'un salarié est appelé à livrer des produits le samedi ou le dimanche, il a droit à un minimum de rémunération de sept dollars (\$7.00) ou à la commission à laquelle il a droit sur les ventes effectuées, le plus avantageux des deux.
- 14.06 Le vendeur remplaçant reçoit un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire pour une fête payée qui arrive un jour non ouvrable et qui n'est pas reportée. Si le vendeur remplaçant est payé à commission lors d'une telle semaine, et que son salaire excède son salaire de base hebdomadaire majoré du paiement de la fête, alors il reçoit la commission seulement.

Handwritten initials:
U
NB

ARTICLE 15- VACANCES

- 15.01 Chaque année, les salariés ont droit aux vacances suivantes.
- a) Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mars de l'année en cours ont droit aux vacances et à la rémunération de vacances prescrite par la loi sur les Normes du Travail.
 - b) Pour tout salarié ayant un (1) an ou plus, mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté, deux (2) semaines rémunérées à 4% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
 - c) Pour tout salarié ayant quatre (4) ans ou plus, mais moins de douze (12) ans d'ancienneté, trois (3) semaines rémunérées à 6% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
 - d) Pour tout salarié ayant douze (12) ans ou plus d'ancienneté, quatre (4) semaines rémunérées à 8% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
- 15.02 Le choix des vacances des salariés s'effectue suivant leur ancienneté de vendeur. Un (1) salarié à la fois peut prendre ses vacances.
- 15.03 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auquel un salarié a droit est affichée au plus tard le 1er avril (pour les vacances d'été) et le 1er septembre (pour les vacances d'hiver) de chaque année et les salariés ayant le plus d'ancienneté de vendeur auront la priorité dans le choix de leurs dates de vacances; aucun changement ne sera fait sans le consentement du salarié concerné. L'employé désirant changer la date de ses vacances devra avoir le consentement de l'Employeur.
- Un salarié peut prendre (s'il y a droit) deux (2) semaines de vacances durant la période d'été et une semaine additionnelle durant cette même période s'il reste du temps disponible, c'est-à-dire s'il n'y a aucun salarié en vacances en ce moment.
- 15.04 Un salarié reçoit sa rémunération de vacances avant son départ pour vacances.
- 15.05 Un salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit au paiement des vacances qui lui sont dues au moment de son départ. Le calcul de sa rémunération se fait suivant son ancienneté et il reçoit quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent

U
NB

(8%) de ses gains accumulés depuis le 1er mars.

- 15.06 Si une fête chômée et payée survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à un jour de congé à une date qui doit être convenue entre l'Employeur et le salarié concerné. Ce jour de congé doit être repris dans les sept (7) mois qui suivent ses vacances.
- 15.07 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.
- 15.08 Les vacances d'été seront du 1er mai au 1er octobre.
Les vacances d'hiver seront du 2 octobre au 30 avril.

ARTICLE 16- CONGÉS SOCIAUX

- 16.01 La compagnie accorde des permis d'absence sans perte de salaire à un salarié régulier dans les cas suivants:
- a) Naissance ou adoption d'un enfant: deux (2) jours soit le jour de l'évènement et le lendemain.
 - b) Décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables.
 - c) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
 - d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son petit fils, de sa petite fille: un (1) jour soit le jour des funérailles.
- 16.02 L'Employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 16.03 Pour chaque jour d'absence pour congé social, un salarié reçoit une indemnité égale à son taux quotidien moyen, calculée sur la base des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées.

ARTICLE 17- CONGÉS DE MALADIE

- 17.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à sept (7) jours de congé-maladie par année de calendrier, renouvelable à chaque année au 1er janvier.

Pour chaque jour d'absence pour maladie, un salarié

U
LB

reçoit une indemnité égale à son taux quotidien moyen, calculée sur la base des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées.

Pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non-utilisé au cours de l'année précédente, l'Employeur verse à tout salarié une indemnité de ~~quarante quatre~~ dollars (\$46.00). Cette indemnité est payable le ou avant le 31 décembre de chaque année.

McC
1/10

17.02 Un salarié qui complète sa période de probation, a droit à un crédit d'une journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il atteint sa période de probation et le 1er janvier suivant, payable de la même manière que les jours d'absence pour maladie.

17.03 L'Employeur peut exiger un certificat médical de tout salarié absent pour cause de maladie dans les cas d'abus ou d'absences répétées. De plus, dans ces cas, il peut exiger que le salarié soit soumis à un médecin de son choix dont il paie les honoraires et il verse au salarié une indemnité de cinq dollars (\$5.00) si l'examen médical a lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié.

17.04 Les jours de congés maladie accumulés au crédit d'un salarié au 30 décembre 1973 de la convention suivant le plan antérieurement en vigueur dans la compagnie, demeurent à son crédit, mais ils ne sont pas monnayables. Dans le cas d'absence d'un salarié pour cause de maladie, un salarié peut utiliser les jours ainsi accumulés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année avant d'utiliser les jours de congé maladie prévus à la clause 17.01.

De plus un salarié, en cas d'absence pour maladie, peut utiliser ses jours de congé maladie accumulés au 30 décembre 1973 après avoir épuisé ceux prévus à la clause 17.01.

ARTICLE 18- ASSURANCES

18.01 La compagnie s'engage à maintenir en vigueur le plan d'assurance collective actuellement en vigueur et à payer cinquante pour cent (50%) de la prime, les salariés payant également cinquante pour cent (50%).

18.02 L'adhésion à l'assurance est obligatoire pour tous les salariés actuels et futurs.

18.03 Si un salarié est incapable de travailler par suite

McC
1/10

de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, le tout sujet aux clauses 10.04 et 10.05.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.

Dans le cas d'accident de travail, il est convenu que l'Employeur paie le salarié pour la première semaine que dure l'accident et que l'Employeur demande le remboursement à la Commission des Accidents de Travail.

18.05 Advenant un changement d'assureur ou un changement des bénéficiaires de l'assurance, les parties devront se rencontrer avant d'effectuer un tel changement.

ARTICLE 19- UNIFORMES - CAMIONS

19.01 a) Le premier janvier ou le premier juillet, suivant la date à laquelle un salarié a complété trois (3) mois de services continus, l'Employeur lui remet les vêtements de travail suivants:

- une veste de laine
- quatre (4) chemises
- une tunique
- trois (3) pantalons
- deux (2) cravates
- une paire de gants

b) L'Employeur remplace annuellement les vêtements mentionnés au paragraphe a).

c) Le port de l'uniforme est obligatoire pourvu qu'il soit à la disposition du salarié.

19.02 L'Employeur s'engage à faire l'entretien et la maintenance des camions selon la politique actuelle.

ARTICLE 20- SÉCURITÉ

20.01 La Compagnie convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail.

20.02 L'Employeur maintient ses camions en bonne condition mécanique afin qu'ils opèrent en sécurité. Tout

Handwritten initials:
U
B

salarié doit rapporter à la compagnie tout défaut mécanique sur une formule fournie par l'Employeur à cette fin. Les camions sont aussi équipés de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi.

ARTICLE 21- MODIFICATIONS DES ROUTES

21.01 Si l'Employeur décide de réduire le volume de ventes d'une route, il s'engage à ne pas le réduire à moins de \$3,000. dollars par semaine et il garantit au vendeur pour une période de six (6) semaines suivant la date de la coupure, son revenu hebdomadaire moyen gagné au cours des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées immédiatement avant la coupure.

21.02 Il est convenu que les autres vendeurs du Groupe Samson Inc., ainsi que toute compagnie affiliée ou fusionnée ne vendent pas de pain étiqueté Vaillancourt ou Diana chez les clients au gros actuellement desservis par les vendeurs de la division Vaillancourt 1150, Marc l'Escarbot, Québec. Mais les vendeurs de Vaillancourt pourront vendre des produits fabriqués par Le Groupe Samson, chez les clients (vente au gros) actuellement desservis par eux.

21.03 Si des salariés sont mis à pied à cause de l'impossibilité pour l'Employeur de leur fournir des produits suite à la fermeture, résultant d'un conflit de travail de l'une des industries dont il est propriétaire, l'Employeur convient, lors du retour au travail des salariés de ce qui suit:

Pour fin de calcul de la commission, les ventes d'un salarié sont majorées à 90% de la moyenne des ventes effectuées au cours des huit (8) dernières semaines précédant la mise à pied avec un maximum de majoration de 20% pour les deux (2) premières semaines de retour, un maximum de majoration de 15% pour les 3e et 4e semaine de retour et un maximum de majoration de 10% pour les 5e et 6e semaine de retour. Par la suite, l'Employeur n'a plus à effectuer une telle majoration.

Voici des exemples de cette majoration:

a) 2 premières semaines de retour majoration à 90% avec un maximum de 20%.

1- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 2,400 ou 80%

Dans ce cas le 80% est augmenté à 90% de 3,000 et la commission est calculée sur des ventes de 2,700 au lieu de 2,400.

2- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 1,800 ou 60%

Dans ce cas c'est le maximum de 20% qui joue, donc la commission est calculée sur des ventes représentant $60\% + 20\% = 80\%$ de 3,000 ventes de 2,400 au lieu de 1,800.

b) 5e et 6e semaine de retour: majoration à 90% des ventes avec un maximum de 10%.

1- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 2,650 ou 85%

Dans ce cas le 85% est augmenté à 90% de 3,000 et la commission est calculée sur des ventes de 2,700 au lieu de 2,650.

2- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 1,800 ou 60%

Dans ce cas c'est le maximum de 10% qui joue, donc la commission est calculée sur des ventes représentant $60\% + 10\% = 70\%$ de 3,000, ventes de 2,100 au lieu de 1,800.

ARTICLE 22- PLAN D'ÉPARGNE-RETRAITE

22.01

Pendant la durée de la convention, l'Employeur maintient sa contribution au plan d'épargne-retraite des salariés participants, aux conditions suivantes:

- a) Chaque salarié enregistre son plan suivant les dispositions de la loi sur l'Impôt sur le Revenu.
- b) Un salarié ayant trois (3) ans d'ancienneté est éligible au plan dont les contributions s'établissent comme suit:

<u>Année de participation</u>	<u>Employeur</u>	<u>Salarié</u>
Première année	\$200.00	\$200.00
Deuxième année	\$300.00	\$100.00
Troisième année et années subséquentes	\$433.00 (au 1 mai 1984) \$475.00 (au 1 janvier 1985)	

Handwritten initials/signature

ARTICLE 23- COMITÉ CONJOINT

- 23.01 Dans les sept (7) jours de la signature de la convention, les parties formeront un comité conjoint formé de deux (2) représentants de chacune d'elles.
- 23.02 Le rôle du Comité est consultatif. Il siège sur demande de l'une ou l'autre des parties durant les heures de travail des salariés. Les représentants de l'Union qui assisteront aux réunions sont libérés avec solde.
- 23.03 Le Comité est appelé à étudier les modifications qui doivent être apportées de temps à autre aux routes y compris l'addition de tout nouveau client important, autre qu'un client à soumission ou à libelle privée, afin de stabiliser le volume des ventes de chacune d'elles.
- 23.04 L'Employeur s'engage à informer le comité et à permettre à l'Union de formuler des représentations avant de modifier des routes et avant de créer des routes de livreurs-vente directe. Tout vendeur qui subit une diminution de sa route à la suite de la création d'une telle route bénéficie des dispositions du paragraphe 21.01.
- 23.05 Tous les P.M. rapportés doivent être vidés et placés dans un endroit approprié.
- 23.06 Avant la création de toute nouvelle méthode de travail, l'Employeur informera et discutera au préalable avec l'Union de tout changement avant de les mettre en application.

ARTICLE 24- DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 30 avril 1986.
- 24.02 La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement, mais ceci n'empêche pas l'utilisation de droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 5 jour de do Joulme 1984.

U
Jo

APPENDICE "A"

SALAIRES

	<u>1/05/84</u>	<u>1/05/85</u>
- Vendeur débutant n'ayant pas la responsabilité d'une route; (maximum trente (30) jours)	\$ 243.80	\$ 260.00
- Vendeur régulier: Salaire de base	\$ 50.88	\$ 53.42
Commissions (notes 1 et 2):		
6% (six pour cent) des ventes effectuées par vendeurs aux boulangeries, aux distributeurs à leur compte, des ventes d'étiquettes privées et des ventes par soumission.		
10% (dix pour cent) des autres ventes effectuées par le vendeur.		
- Livreur (route vente directe)	\$ 300.00	\$ 315.00
- Vendeur remplaçant (note 3)	\$ 339.20	\$ 356.16

NOTES:

- 1) La commission s'applique aux ventes brutes après déduction des retours mais sans déduire les escomptes.
- 2) L'Employeur convient à ce que les clients actuellement desservis par les vendeurs au taux régulier de 10% et de 6% demeurent à ce taux. Cependant pour tout nouveau regroupement ainsi que toute nouvelle soumission de 15% et plus, les vendeurs ont droit à une commission minimum de 6%.

Pour tout client ainsi converti, il y aura négociation obligatoire avec le vendeur, le délégué et/ou le représentant syndical pour en fixer le pourcentage; s'il n'y a pas accord, le vendeur concerné pourra refuser le dit client ainsi soumissionné en autant que l'Employeur puisse donner ce dit client à un autre vendeur. Toute transaction de cette nature se fera en présence du délégué syndical et/ou du représentant syndical.

NOTES:

- 3) Le vendeur remplaçant qui remplace un même vendeur pendant une (1) semaine complète, du lundi au vendredi inclusivement, à l'occasion des vacances ou d'une maladie ou sur une route vacante a droit à la rémunération du vendeur régulier (commission). Cependant, il reçoit au moins son salaire hebdomadaire régulier pour toute semaine effectivement travaillée.

APPENDICE "B"

RÉTROACTIVITÉ

Les parties conviennent que la rétroactivité sur les salaires et sur les fêtes chômées a été versée aux salariés dans la semaine du 8 octobre 1984, et que les salaires de la convention sont ceux qui s'appliquent au moment de la signature de la convention.

Me
les



375 rue Verdun, Québec, Qué. G1N 3N8 / Tél.: (418) 681-8171

Québec, le 19 octobre 1984.

Monsieur Robert Bowen
Union des Employés de Commerce
local 503
268, Marie de l'Incarnation
Québec, QC
G1N 3G4

Sujet: Vacances vendeurs Vaillancourt

Monsieur,

La présente est pour vous confirmer que les vendeurs Vaillancourt ayant vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au 28 février de chaque année, ont droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à 10% de leurs gains bruts accumulables dans les douze (12) mois suivant le 1er mars de l'année en cours.

Bien à vous,

Louis E. Roberge,
Directeur du personnel.

LER/kf

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 03 109

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 5634-1

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 1825-13
Date	Signature 87-03-16	Réception 87-03-19	Durée	Du 87-03-16	Au 88-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qué. G1N 3G4	<input type="checkbox"/> Déposant Le Groupe Samson (Vendeurs Vaillancourt Extérieurs) Division de Multi-Markes Inc. 375, rue Verdun Québec, Qué. G1N 3N8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 20230 Activité 1072 Affiliation 07

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Christine Demers* Date: 87-03-23

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

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LE GROUPE SAMSON
Division de Multi-Markes Inc.
375, rue Verdun,
Québec, (Qué.)
G1N 3N8

(ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

ET:

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. - F.T.Q. -
T.U.A.C.
268, Marie de l'Incarnation,
Québec, (Qué.)
G1N 3G4

(ci-après appelée "L'UNION")

ÉTABLISSEMENT SITUÉS À:

Notre-Dame de Lourdes
Cap-de-la-Madeleine
Drummondville
Victoriaville

87 MAR 19 13:17

B.C.G.T.
QUÉBEC

41

ARTICLE 1- DÉFINITION DES TERMES

1.01

Dans la présente convention, et aux fins de son application, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

a) SALARIE:

Les employés régis par la convention et visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné au paragraphe 2.01.

b) UNION:

Union des Employés de Commerce, local 503.

c) EMPLOYEUR OU COMPAGNIE:

Le Groupe Samson division de Multi-Markes Inc.

d) CONVENTION:

La présente convention collective.

e) SALARIE RÉGULIER:

Un salarié qui a complété la période de probation définie à l'article 10.

f) VENDEUR REMPLAÇANT:

Un salarié dont les fonctions principales consistent à remplacer les vendeurs ou les livreurs (route-vente directe) qui sont absents ou à remplir temporairement un poste vacant.

g) ANCIENNETÉ:

L'ancienneté des salariés régis par la convention telle que définie au paragraphe 10.01.

h) VENDEUR:

Un salarié occupant un poste de vendeur.

i) LIVREUR:

Un salarié affecté à la livraison des produits et chargé des tâches en découlant.

j) MISE À PIED:

La perte d'emploi d'un salarié suite à une réduction complète de sa semaine de travail ou suite à une diminution du nombre de routes.

k) GRIEF:

Tout différend, mésentente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective.

l) ÉTABLISSEMENT:

L'un ou l'autre des entrepôts situés à Notre-Dame de Lourdes, Cap-de-la-Madeleine, Drummondville, Victoriaville et Sherbrooke.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET CHAMPS D'APPLICATION

2.01 L'Employeur reconnaît que l'Union détient un certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, le 28 août 1974, et amendé le 16 mars 1977, pour représenter:

"Tous les vendeurs-livreurs, salariés au sens du Code du Travail, qui s'approvisionnent dans les centres de distribution de Notre-Dame de Lourdes, Cap-de-la-Madeleine, Drummondville et Victoriaville".

de Le Groupe Samson Inc.

et qu'en conséquence, elle est l'agent négociateur EXCLUSIF des salariés visés par ce certificat.

2.02 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné au paragraphe 2.01.

ARTICLE 3- GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE.

3.01 Il est du seul ressort de l'Employeur de gérer, diriger et administrer les affaires de la compagnie, sujet cependant aux termes et conditions de la convention.

3.02 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et relative aux dispositions de la présente convention collective sera soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 4- GRÈVE OU LOCK-OUT

4.01 L'Union et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer, ni participer, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de "lock-out".

Advenant qu'une ligne de piquetage, formée par une autre union ou association, puisse avoir comme conséquence de nuire au travail d'un vendeur, les parties se rencontreront afin de discuter du cas et de prendre les mesures appropriées.

ARTICLE 5- RÉGIME SYNDICAL.

- 5.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union pour la durée de la convention dès qu'il a complété vingt (20) jours ouvrables consécutifs au service de l'Employeur.
- 5.03 L'Employeur déduit de la première paie de tout salarié à son emploi un montant égal à la cotisation syndicale telle que fixée par une résolution de l'Union dont une copie certifiée conforme est transmise à l'Employeur.
- Tout salarié qui devient membre de l'Union doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours de calendrier et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois l'Employeur transmet au trésorier de l'Union les sommes ainsi perçues au cours du mois précédent avec la liste des déductions effectuées, et les noms des salariés visés.
- 5.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif de son expulsion par l'Union, mais un tel salarié demeure assujetti aux dispositions du paragraphe 5.03, le tout sujet au code du travail.
- 5.05 L'Union s'engage à tenir l'Employeur indemne de toute poursuite et de toute réclamation qui pourraient être faites contre lui en raison des déductions prévues au présent article. Ceci ne doit pas être interprété comme dégageant l'Employeur de son obligation de déduire et de remettre à l'Union les cotisations syndicales et frais d'initiation conformément au présent article.

- 5.06 L'Employeur s'engage à faire signer la formule d'autorisation de retenue syndicale pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE 6- ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.01 L'Union désigne un (1) délégué régulier et un (1) délégué-substitut choisis parmi les salariés réguliers pour représenter les salariés auprès de l'Employeur et elle doit indiquer leurs noms par écrit à l'Employeur. Le délégué-substitut remplit ses fonctions de délégué syndical en l'absence du délégué régulier.
- 6.02 Le délégué syndical, le substitut et les officiers de l'Union doivent accomplir normalement leurs fonctions pour l'Employeur. Ils ne doivent pas quitter leur travail pour exercer leurs fonctions syndicales à moins d'y être autorisés au préalable par leur supérieur immédiat.
- 6.03 Pendant la durée de la convention, le délégué ou le délégué-substitut syndical qui participe à une réunion avec des représentants de l'Employeur, ne subi aucune perte de salaire régulier.
- 6.04 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un (1) salarié pour participer aux rencontres entre les parties à l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail, jusqu'à utilisation du droit de grève ou de lock-out.
- 6.05 Le représentant extérieur de l'Union peut, sur rendez-vous rencontrer un représentant de l'Employeur. Il peut également, avec l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne doit pas être refusée sans motif valable, rencontrer des salariés sur les lieux du travail mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 6.06 Le délégué ou substitut-délégué de l'Union peut obtenir un ou des permis d'absence, sans paie, pour assister à des congrès ou réunions syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.
- L'Union demande un tel permis d'absence au moins quinze (15) jours à l'avance. Au cours des mois de juin, juillet et août, l'octroi d'un tel permis est sujet aux exigences des opérations.
- 6.07 L'Employeur peut accorder à un salarié occupant une charge publique (tel qu'échevin ou commissaire d'école) un permis d'absence sans solde pour assister aux

réunions régulières des organismes concernés. Le salarié doit formuler sa demande au moins une (1) semaine à l'avance et dans le cas de refus, l'Employeur en indique les motifs par écrit au salarié.

ARTICLE 7- TABLEAU D'AFFICHAGE

- 7.01 L'Employeur fournit un tableau d'affichage à un endroit approprié aux besoins de l'Union pour qu'elle y affiche ses avis d'activités syndicales et, après autorisation d'un représentant de l'Employeur, tout autre document de nature syndicale.

ARTICLE 8- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.

- 8.01 L'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention.
- 8.02 Un salarié ou l'Union qui désire présenter un grief le soumet par écrit au supérieur immédiat du salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le salarié concerné a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié sera accompagné par le délégué syndical.
- Le supérieur immédiat doit formuler sa réponse par écrit au salarié ou à l'Union dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief.
- 8.03 Si le salarié ou l'Union n'est pas satisfait de la réponse du supérieur immédiat ou si ce dernier ne répond pas, il peut soumettre son grief au directeur du personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu pour la réponse du supérieur immédiat. Le directeur du personnel doit répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- 8.04 À défaut du règlement du grief à la deuxième (2^{ème}) étape, l'Union peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais prévus au paragraphe 8.03, informer l'Employeur qu'elle soumet le grief à l'arbitrage suivant la procédure décrite à l'article 9.
- 8.05 L'Employeur informe par écrit un salarié lorsqu'il lui impose une sanction disciplinaire, et il en transmet une copie à l'Union. Le salarié peut contester cette sanction en utilisant la procédure de règlement des griefs.

- 8.06 Tout rapport disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié est rayé du dossier lorsqu'une période de six (6) mois s'est écoulée sans qu'il n'y ait eu une nouvelle inscription.
- 8.07 L'Union peut déposer directement à la deuxième étape prévue au paragraphe 8.02 un grief intéressant l'ensemble des salariés.
- 8.08 Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, un grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension.
- 8.09 Les griefs relatifs aux taux de salaire seront étudiés à compter de la deuxième étape et la décision prise, si elle est favorable, spécifiera la date à laquelle le ou les changements de taux entreront en vigueur.

ARTICLE 9- ARBITRAGE

- 9.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique.
- À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les quinze (15) jours de la réception de la demande d'arbitrage, l'Union peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de le désigner.
- Les parties partagent à parts égales les honoraires et déboursés de l'arbitre.
- 9.02 Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes des procédures des règlements des griefs n'ont pas été régulièrement suivies. Les parties peuvent cependant convenir par écrit d'extensionner les délais prévus à l'article 8 ou au présent article.
- 9.03 L'arbitre ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer.
- 9.04 Dans le cas d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire, suspension, congédiement, l'arbitre peut:
- a) maintenir la décision de l'Employeur.
 - b) annuler la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement ou y substituer une mesure disciplinaire moindre et ordonner le remboursement total ou partiel des sommes perdues par le salarié en tenant compte du salaire ou de toute compensation qu'il a pu percevoir entre-temps.

ARTICLE 10- ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée de services d'un salarié depuis son dernier embauchage.
- 10.02 Un nouvel employé est considéré en période de probation et n'est pas placé sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété douze (12) semaines de travail pour l'Employeur dans une période de six (6) mois consécutifs, l'ancienneté rétroagit alors à la date de son dernier embauchage.
- Le salarié en période de probation est régi par la convention, mais il ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement ou de mise-à-pied.
- 10.03 Chaque année, pendant le mois de janvier et le mois de juin, l'Employeur prépare une liste d'ancienneté indiquant les noms et prénoms des salariés, leur ancienneté respective, leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur date d'embauchage. L'Employeur affiche cette liste pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmet un exemplaire à l'Union et aux vendeurs extérieurs.
- 10.04 Dans le cas de mise à pied par manque de travail, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté, et ils sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 10.05 Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:
- a) quitte volontairement son emploi;
 - b) est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par entente entre les parties ou par une sentence arbitrale;
 - c) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) si, après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied, il n'avise pas l'Employeur de son intention de se rapporter au travail ou s'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq jours ouvrables;
 - e) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel pour une période

de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

f) l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou par un accident et ce jusqu'à perte de l'ancienneté;

10.06 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté pour une période ne dépassant pas six (6) mois en cas de retour éventuel dans l'unité de négociation.

10.07 Tout salarié régulier qui est mis à pied reçoit un avis de deux (2) semaines, sauf si cette mise à pied résulte de l'incapacité de fabrication ou de circonstances hors du contrôle de l'Employeur. Deux semaines de salaire à son taux moyen calculé sur la base des huit dernières semaines effectivement travaillées lui sont payées si l'Employeur ne peut lui donner cet avis, dans les cas où il y est tenu.

ARTICLE 11- AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS.

11.01 L'Employeur doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste ou territoire vacant de façon permanente et il en transmet une copie à l'Union. Pendant la période d'affichage un salarié peut postuler le poste affiché par une demande écrite et datée remise à l'Employeur. L'affichage comprend l'itinéraire de la route au moment de l'affichage et le montant moyen des ventes hebdomadaires.

11.02 Toutes les demandes des salariés sont considérées par ordre d'ancienneté et l'Employeur choisit le salarié le plus ancien parmi ceux qui ont postulé le poste à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

L'affichage d'un poste devenu vacant à la suite du choix d'un employé qui a postulé un poste affiché se fait pendant cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur peut ensuite combler, sans affichage, tout poste devenu vacant à la suite du deuxième affichage.

11.03 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou en vacances au moment de l'affichage, l'Union, en son nom, peut postuler, un poste vacant affiché et, s'il est choisi, il occupera le poste à son retour au travail.

- 11.04 Avant de combler par une personne non encore à l'emploi de l'Employeur un poste affiché suivant les dispositions des paragraphes 11.01 ou 11.02, l'Employeur l'offre à un salarié mis à pied dans un établissement autre que celui où le poste a été affiché. Un tel salarié peut alors obtenir ce poste en autant qu'il ait les qualifications requises pour l'occuper.

ARTICLE 12- SEMAINE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine régulière de travail des vendeurs est répartie sur cinq (5) jours du lundi au samedi inclusivement sauf pour ceux dont la semaine est répartie du lundi au vendredi inclusivement.

Après entente avec le vendeur concerné, des livraisons peuvent être effectuées le samedi, le dimanche et le lundi s'il s'agit d'un jour chômé pour le salarié concerné, pendant la période d'été ou dans d'autres circonstances exceptionnelles. À défaut d'entente avec le vendeur concerné, l'Employeur peut faire effectuer de telles livraisons par d'autres personnes.

- 12.02 La semaine régulière de travail des livreurs (route - vente directe) et celle d'un vendeur-remplaçant affecté à une telle route est répartie sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au samedi inclusivement.

ARTICLE 13- SALAIRE

- 13.01 Les salariés ont droit, selon leur occupation, aux taux de salaire et de commission mentionnés à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 14- JOURS DE FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 14.01 Les salariés réguliers ont droit aux jours de fêtes chômées et payées suivants, même si ces jours surviennent un jour non ouvrable:

- ½ veille du Jour de l'An en après-midi
- Le Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er mai
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La fête du travail
- L'Action de Grâce

- ½ veille de Noel en après-midi
- Le jour de Noel
- Le lendemain de Noel
- 1 congé mobile par année de convention.

Sujet à la coutume et aux exigences du marché, l'Employeur peut déplacer d'au plus trois (3) jours l'une ou l'autre des fêtes ci-dessus mentionnées après entente entre les parties. Cependant le congé mobile peut être pris par un salarié après entente avec l'Employeur sur la date mais toujours entre le 15 septembre et le 15 mai de chaque année.

- 14.02 Les salariés ont droit aux jours fériés ci-dessus mentionnés pourvu qu'ils aient travaillé la journée ouvrable programmée précédant et la journée ouvrable suivant le jour férié; dans le cas d'une demi-fête le salarié devra avoir travaillé la demi-journée ouvrable précédant la fête.
- 14.03 Les salariés rémunérés à commission ont droit pour chacun des jours de fêtes ci-dessus mentionnés à une somme de cinquante-trois (\$53.00) dollars la première année de la convention et à une somme de soixante (\$60.00) dollars la deuxième année de la convention. Le paiement du congé-mobile est établi comme suit: lors d'une semaine où il y a un congé mobile, le salarié reçoit une rémunération hebdomadaire équivalente à la moyenne du salaire gagné au cours des huit (8) dernières semaines de travail.
- 14.04 Un salarié rémunéré à commission et requis de travailler par l'Employeur un jour férié mentionné au paragraphe 14.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demi la rémunération gagné ce jour à titre de commission.
- 14.05 Lorsqu'un salarié est appelé à livrer des produits le samedi ou le dimanche, il a droit à un minimum de rémunération de sept dollars (\$7.00) ou à la commission à laquelle il a droit sur les ventes effectuées, le plus avantageux des deux.
- 14.06 Le vendeur remplaçant reçoit un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire pour une fête payée qui arrive un jour non ouvrable et qui n'est pas reportée. Si le vendeur remplaçant est payé à commission lors d'une telle semaine, et que son salaire excède son salaire de base hebdomadaire majoré du paiement de la fête, alors il reçoit la commission seulement.

ARTICLE 15- VACANCES

- 15.01 Chaque année, les salariés ont droit aux vacances suivantes.
- a) Les salariés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mars de l'année en cours ont droit aux vacances et à la rémunération de vacances prescrite par la loi sur les Normes du Travail.
 - b) Pour tout salarié ayant un (1) an ou plus, mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté, deux (2) semaines rémunérées à 4% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
 - c) Pour tout salarié ayant quatre (4) ans ou plus, mais moins de douze (12) ans d'ancienneté, trois (3) semaines rémunérées à 6% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
 - d) Pour tout salarié ayant douze (12) ans ou plus mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, quatre (4) semaines rémunérées à 8% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
 - e) Pour tout salarié ayant vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté, cinq (5) semaines rémunérées à 10% de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mars de l'année en cours.
- 15.02 Le choix des vacances des salariés s'effectue suivant leur ancienneté de vendeur. Un (1) salarié à la fois peut prendre ses vacances.
- 15.03 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auquel un salarié a droit est affichée au plus tard le 1er avril (pour les vacances d'été) et le 1er septembre (pour les vacances d'hiver) de chaque année et les salariés ayant le plus d'ancienneté de vendeur auront la priorité dans le choix de leurs dates de vacances; aucun changement ne sera fait sans le consentement du salarié concerné. L'employé désirant changer la date de ses vacances devra avoir le consentement de l'Employeur.
- Un salarié peut prendre (s'il y a droit) deux (2) semaines de vacances durant la période d'été et une semaine additionnelle durant cette même période s'il reste du temps disponible, c'est-à-dire s'il n'y a aucun salarié en vacances à ce moment.
- 15.04 Un salarié reçoit sa rémunération de vacances avant son départ pour vacances.
- 15.05 Un salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit au paiement des vacances qui lui sont dues

au moment de son départ. Le calcul de sa rémunération se fait suivant son ancienneté et il reçoit quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%) de ses gains accumulés depuis le 1er mars.

- 15.06 Si une fête chômée et payée survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à un jour de congé à une date qui doit être convenue entre l'Employeur et le salarié concerné. Ce jour de congé doit être repris dans les sept (7) mois qui suivent ses vacances.
- 15.07 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.
- 15.08 Les vacances d'été seront du 1er mai au 1er octobre. Les vacances d'hiver seront du 2 octobre au 30 avril.

ARTICLE 16- CONGÉS SOCIAUX

- 16.01 La compagnie accorde des permis d'absence sans perte de salaire à un salarié régulier dans les cas suivants:
- a) Naissance ou adoption d'un enfant: deux (2) jours soit le jour de l'évènement et le lendemain.
 - b) Décès du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables.
 - c) Décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
 - d) Décès du beau-frère, de la belle-soeur: deux (2) jours entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
 - e) Décès du gendre, de la bru, du grand-père ou de la grand-mère du salarié, de son petit fils, de sa petite fille: un (1) jour soit le jour des funérailles.
- 16.02 L'Employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.
- 16.03 Pour chaque jour d'absence pour congé social, un salarié reçoit une indemnité égale à son taux quotidien moyen, calculée sur la base des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées.

ARTICLE 17- CONGÉS DE MALADIE

17.01 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à sept (7) jours de congé-maladie par année de calendrier, renouvelable à chaque année au 1er janvier.

Pour chaque jour d'absence pour maladie, un salarié reçoit une indemnité égale à son taux quotidien moyen, calculée sur la base des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées.

Pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non-utilisé au cours de l'année précédente, l'Employeur verse à tout salarié une indemnité de soixante-dix dollars (\$70.00) la première année de la convention et de soixante-quinze dollars (\$75.00) la deuxième année de la convention. Cette indemnité est payable le ou avant le 31 décembre de chaque année.

17.02 Un salarié qui complète sa période de probation, a droit à un crédit d'une journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il atteint sa période de probation et le 1er janvier suivant, payable de la même manière que les jours d'absence pour maladie.

17.03 L'Employeur peut exiger un certificat médical de tout salarié absent pour cause de maladie dans les cas d'abus ou d'absences répétées. De plus, dans ces cas, il peut exiger que le salarié soit soumis à un médecin de son choix dont il paie les honoraires et il verse au salarié une indemnité de dix dollars (\$10.00) si l'examen médical a lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié.

17.04 Les jours de congés maladie accumulés au crédit d'un salarié au 30 décembre 1973 de la convention suivant le plan antérieurement en vigueur dans la compagnie, demeurent à son crédit, mais ils ne sont pas monnayables. Dans le cas d'absence d'un salarié pour cause de maladie, un salarié peut utiliser les jours ainsi accumulés jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année avant d'utiliser les jours de congé maladie prévus à la clause 17.01.

De plus un salarié, en cas d'absence pour maladie, peut utiliser ses jours de congé maladie accumulés au 30 décembre 1973 après avoir épuisé ceux prévus à la clause 17.01.

ARTICLE 18- ASSURANCES

- 18.01 La compagnie s'engage à maintenir en vigueur le plan d'assurance collective actuellement en vigueur et à payer cinquante pour cent (50%) de la prime, les salariés payant également cinquante pour cent (50%).
- 18.02 L'adhésion à l'assurance est obligatoire pour tous les salariés actuels et futurs.
- 18.03 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, le tout sujet aux clauses 10.04 et 10.05.
- 18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.
- Dans le cas d'accident de travail, il est convenu que l'Employeur paie le salarié selon les dispositions de la loi et que l'Employeur demande le remboursement à la C.S.S.T.
- 18.05 Advenant un changement d'assureur ou un changement des bénéficiaires de l'assurance, les parties devront se rencontrer avant d'effectuer un tel changement.

ARTICLE 19- UNIFORMES - CAMIONS

- 19.01 a) Le premier janvier ou le premier juillet, suivant la date à laquelle un salarié a complété trois (3) mois de services continus, l'Employeur lui remet les vêtements de travail suivants:
- une veste de laine
 - quatre (4) chemises
 - une tunique
 - quatre (4) pantalons
 - deux (2) cravates
 - une paire de gants
- b) L'Employeur remplace annuellement les vêtements mentionnés au paragraphe a).
- c) Le port de l'uniforme est obligatoire pourvu qu'il soit à la disposition du salarié.
- 19.02 L'Employeur s'engage à faire l'entretien et la maintenance des camions selon la politique actuelle.

ARTICLE 20- SÉCURITÉ

- 20.01 La Compagnie convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail.
- 20.02 L'Employeur maintient ses camions en bonne condition mécanique afin qu'ils opèrent en sécurité. Tout salarié doit rapporter à la compagnie tout défaut mécanique sur une formule fournie par l'Employeur à cette fin. Les camions sont aussi équipés de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi.
- 20.03 L'Employeur convient que la hauteur maximum ne peut être supérieure à treize (13) contenants empilés selon la méthode normale sauf en cas de retards des produits.

ARTICLE 21- MODIFICATIONS DES ROUTES

- 21.01 Si l'Employeur décide de réduire le volume de ventes d'une route, il s'engage à ne pas le réduire à moins de \$3,250. dollars par semaine et il garantit au vendeur pour une période de huit (8) semaines suivant la date de la coupure, son revenu hebdomadaire moyen gagné au cours des huit (8) dernières semaines effectivement travaillées immédiatement avant la coupure.
- 21.02 Il est convenu que les autres vendeurs du Groupe Samson Inc., ainsi que toute compagnie affiliée ou fusionnée ne vendent pas de pain étiqueté Vaillancourt ou Diana chez les clients au gros actuellement desservis par les vendeurs de la division Vaillancourt 1150, Marc l'Escarbot, Québec. Mais les vendeurs de Vaillancourt pourront vendre des produits fabriqués par Le Groupe Samson, chez les clients (vente au gros) actuellement desservis par eux.
- 21.03 Si des salariés sont mis à pied à cause de l'impossibilité pour l'Employeur de leur fournir des produits suite à la fermeture, résultant d'un conflit de travail de l'une des industries dont il est propriétaire, l'Employeur convient, lors du retour au travail des salariés de ce qui suit:
- Pour fin de calcul de la commission, les ventes d'un salarié sont majorées à 90% de la moyenne des ventes effectuées au cours des huit (8) dernières semaines précédant la mise à pied avec un maximum de majoration de 20% pour les deux (2) premières semaines de retour, un maximum de majoration de 15% pour les 3e et 4e semaine de retour et un maximum de majoration de

10% pour les 5e et 6e semaine de retour. Par la suite, l'Employeur n'a plus à effectuer une telle majoration.

Voici des exemples de cette majoration:

- a) 2 premières semaines de retour majoration à 90% avec un maximum de 20%.

1- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 2,400 ou 80%

Dans ce cas le 80% est augmenté à 90% de 3,000 et la commission est calculée sur des ventes de 2,700 au lieu de 2,400.

2- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 1,800 ou 60%

Dans ce cas c'est le maximum de 20% qui joue, donc la commission est calculée sur des ventes représentant $60\% + 20\% = 80\%$ de 3,000 ventes de 2,400 au lieu de 1,800.

- b) 5e et 6e semaine de retour: majoration à 90% des ventes avec un maximum de 10%.

1- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 2,650 ou 85%

Dans ce cas le 85% est augmenté à 90% de 3,000 et la commission est calculée sur des ventes de 2,700 au lieu de 2,650.

2- Ventes avant: 3,000 ou 100%

Ventes après: 1,800 ou 60%

Dans ce cas c'est le maximum de 10% qui joue, donc la commission est calculée sur des ventes représentant $60\% + 10\% = 70\%$ de 3,000, ventes de 2,100 au lieu de 1,800.

ARTICLE 22- PLAN D'ÉPARGNE-RETRAITE

22.01

Pendant la durée de la convention, l'Employeur maintient sa contribution au plan d'épargne-retraite des salariés participants, aux conditions suivantes:

- a) Chaque salarié enregistre son plan suivant les dispositions de la loi sur l'Impôt sur le Revenu.
- b) Un salarié ayant trois (3) ans d'ancienneté est éligible au plan dont les contributions s'établissent comme suit:

<u>Année de participation</u>	<u>Employeur</u>	<u>Salarié</u>
Première année	\$ 200.00	\$ 200.00
Deuxième année	\$ 300.00	\$ 100.00
Troisième année et années subséquentes	\$ 500.00 (au 1 mai 1986)	\$ 650.00 (au 1 janvier 1987)

ARTICLE 23- COMITÉ CONJOINT

- 23.01 Dans les sept (7) jours de la signature de la convention, les parties formeront un comité conjoint formé de deux (2) représentants de chacune d'elles.
- 23.02 Le rôle du Comité est consultatif. Il siège sur demande de l'une ou l'autre des parties durant les heures de travail des salariés. Les représentants de l'Union qui assisteront aux réunions sont libérés avec solde.
- 23.03 Le Comité est appelé à étudier les modifications qui doivent être apportées de temps à autre aux routes y compris l'addition de tout nouveau client important, autre qu'un client à soumission ou à libelle privée, afin de stabiliser le volume des ventes de chacune d'elles.
- 23.04 L'Employeur doit informer le comité et à permettre à l'Union de formuler des représentations avant de modifier des routes et avant de créer des routes de livreurs-vente directe. Tout vendeur qui subit une diminution de sa route à la suite de la création d'une telle route bénéficie des dispositions du paragraphe 21.01.
- 23.05 Tous les P.M. rapportés doivent être vidés et placés dans un endroit approprié.
- 23.06 Avant la création de toute nouvelle méthode de travail, l'Employeur doit informer l'Union de tout changement avant de les mettre en application.

ARTICLE 24- DURÉE DE LA CONVENTION

- 24.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 30 avril 1988.
- 24.02 La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement, mais ceci n'empêche pas l'utilisation de droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 16 jour de Mai 1987.

LE GROUPE SAMSON
DIVISION DE MULTI-MARQUES INC.

Michel Bouché
Michel Bouché

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503, CTC - FTQ - TUAC

Bernard Lacroix
Georges Pélane

APPENDICE "A"

SALAIRES

	<u>1/05/86</u>	<u>1/05/87</u>
- Vendeur débutant n'ayant pas la responsabilité d'une route; (maximum trente (30) jours)	\$ 280.00	\$ 295.00
- Vendeur régulier: Salaire de base	\$ 57.00	\$ 65.00
Commissions (notes 1, 2 et 3): 6% (six pour cent) des ventes effectuées par vendeurs aux boulangeries, aux distributeurs à leur compte, des ventes d'étiquettes privées et des ventes par soumission.		
10% (dix pour cent) des autres ventes effectuées par le vendeur.		
- Livreur (route vente directe)	\$ 330.00	\$ 345.00
- Vendeur remplaçant (note 4)	\$ 375.00	\$ 395.00

NOTES:

- 1) La commission s'applique aux ventes brutes après déduction des retours mais sans déduire les escomptes.
- 2) L'Employeur convient à ce que les clients actuellement desservis par les vendeurs au taux régulier de 10% et de 6% demeurent à ce taux. Cependant pour tout nouveau regroupement ainsi que toute nouvelle soumission de 16% et plus, les vendeurs ont droit à une commission minimum de 6%.

Pour tout client ainsi converti, il y aura négociation obligatoire avec le vendeur, le délégué et/ou le représentant syndical pour en fixer le pourcentage; s'il n'y a pas accord, le vendeur concerné pourra refuser le dit client ainsi soumissionné en autant que l'Employeur puisse donner ce dit client à un autre vendeur. Toute transaction de cette nature se fera en présence du délégué syndical et/ou du représentant syndical.

- 3) Tout salarié qui devient vendeur régulier après la signature de la convention collective est payé comme suit:

Salaire de base: \$155.00 - Commission (toutes ventes) 7%.

NOTE:

- 4) Le vendeur remplaçant qui remplace un même vendeur pendant une (1) semaine complète, du lundi au vendredi inclusivement, à l'occasion des vacances ou d'une maladie ou sur une route vacante a droit à la rémunération du vendeur régulier (commission). Cependant, il reçoit au moins son salaire hebdomadaire régulier pour toute semaine effectivement travaillée.

APPENDICE "B"

RÉTROACTIVITÉ

L'Employeur paie aux salariés présents au moment de la signature de la convention la différence entre l'ancien et le nouveau salaire de base, entre l'ancien taux et le nouveau taux pour un jour de fête et pour un congé-maladie remboursé en fin d'année; à cela s'ajoute une somme maximale de deux cents (\$200.00) dollars au prorata des semaines travaillées ou prises en vacances (sans réduire les jours de congés-maladie remboursés par l'Employeur) entre le 1er mai 1986 et la date de la signature de la convention collective.

L'Employeur paie aux vendeurs remplaçants présents au moment de la signature de la convention la différence entre l'ancien et le nouveau salaire hebdomadaire à moins que le salaire touché pour une semaine donnée excède le nouveau salaire hebdomadaire. Cependant le vendeur remplaçant a au moins droit à une somme de deux cents dollars (\$200.00) au pro-rata des semaines travaillées ou prises en vacances (sans réduire les jours de congés-maladie remboursés par l'Employeur) entre le 1er mai 1986 et la date de la signature de la convention collective.

ENTENTE ENTRE

Le Groupe Samson
Division de Multi-Marques Inc.
375, rue Verdun
Québec, QC

ET

L'Union des Employés de Commerce
Local 503
268 Marie de l'Incarnation
Québec QC

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les salariés dont les noms suivent, reçoivent pour la durée de la convention collective les montants de dépenses hebdomadaires inscrits ci-dessous aussi longtemps qu'ils travaillent sur une route extérieure.

Georges Leblanc	:	\$7.50
John Collet	:	\$7.00
Claude Blouin	:	\$7.50
Jean-Paul Livernoche	:	\$7.50
Pierre Dubé	:	\$8.00
René Héroux	:	\$8.00

En foi de quoi les parties ont signé à Québec ce 16^e jour de Mars 1987.

LE GROUPE SAMSON
DIVISION DE MULTI-MARQUES INC.

Michel P. Roy

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 503, CTC - FTQ - TUAC

Bernard Lacroix
Georges Leblanc