



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

Q 20037-03
A. N° (9500-04-07-09)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8308123

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 02812-6

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	M-9500-17
Date	Signature 83-05-11	Reception 83-05-24	Durée	Du 83-05-11	Au 86-04-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 38

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Trav. de la Bou. Con. et du Tabac Sec. loc. 55 FAT COI CTC FTQ Att: M. André Payeur 4929 est, rue Jarry ste 201 St-Léonard, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant Yachon (Une Division de Culinar) Inc Case postale 2000 Ste-Marie (Beauce), QC. G0S 2Y2

Unité de négociation

Et. visés: 1770 boul. Acadien, St-Grégoire, Cté Nicolet QC
1396 King Est, Sherbrooke, QC
150-A boul. Sir Wilfrid Laurier, Ste-Rosalie, Bagot QC.

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

Région	04-03	Activité	1072 (5)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David/dg	83-08-18

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

M-9500-17(9500-04-07-09)

Q20037-03.

'83 MAI 24 11 31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE,
CULINAR INC. (Vendeurs et hommes d'entrepôt)
1396, King Est
Fleurimont, P.Q.
J1G 1E9

17570, Boul. des Acadiens
St-Grégoire (Nicolet), P.Q.
G0X 2T0

3880, Boul. Sir Wilfrid Laurier
Ste-Rosalie (Bagot), P.Q.
J0H 1X0

(ci-après désigné "la Compagnie" ou "l'Employeur")

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, section locale 55 (FAT-COI-CTC-FTQ)
4929 est, rue Jarry, suite 201
St-Léonard, Montréal, P.Q.
HIR 1Y1

(ci-après appelé "le Syndicat")

Echéance: 1er avril 1986

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
ACCIDENTS DU TRAVAIL	16
ACTIVITES SYNDICALES	6
AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS	12
ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHER	23
ANCIENNETE	9
ARBITRAGE	9
ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE	16
COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL	16
CONGES DE MALADIE	18
COUPURE DE ROUTE OU DE POSTE	24
DOSSIER DU SALARIE	25
DUREE DE LA CONVENTION	26
GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE	4
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	22
INTERDICTION DE GREVE ET LOCK-OUT	4
JOURS FERIES	20
PERMIS D'ABSENCE ET CONGES SOCIAUX	14
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	7
RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
REGIME SYNDICAL	5
SALAIRES ET ANNEXES	17
SECURITE ET SANTE	15

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
TABLEAU D'AFFICHAGE	13
UNIFORMES	17
VACANCES PAYEES	21
ANNEXE "A" - SALAIRES ET COMMISSIONS	27
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE - STE-ROSALIE	29
SHERBROOKE	30
ST-GREGOIRE	31
ANNEXE "C" - TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS - STE-ROSALIE ...	32
SHERBROOKE	33
ST-GREGOIRE ...	34
ANNEXE "D" - DIVERS	35

ARTICLE I: RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat détient le certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis le 25 mai 1981 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail de Vachon, division de Culinar Inc."

Etablissements visés:

17570, Boul. des Acadiens
St-Grégoire
Cté Nicolet, P.Q.
GOX 2T0

1396, King Est
Fleurimont, P.Q.
JIG 1E9

3880, Boul. Sir Wilfrid Laurier
Ste-Rosalie
Cté Bagot, P.Q.
JOH 1X0

et qu'en conséquence, le Syndicat est l'agent négociateur exclusif de ces employés.

ARTICLE II: GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE

2.01 Il est du seul ressort de la Compagnie de gérer, diriger et administrer les affaires de la Compagnie, sujet cependant aux termes et conditions de la convention.

ARTICLE III: INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

3.01 Le Syndicat et les employés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas décréter ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. La Compagnie s'engage pendant la durée de la convention à ne pas décréter de "lock-out".

- 3.02 La Compagnie n'obligera pas les vendeurs de livrer des produits pour toute autre compagnie, sous l'étiquette de cette compagnie dont les vendeurs sont en grève et qui livraient ces produits au moment du déclenchement de la grève.
- 3.03 Durant le terme de cette convention, ne sera pas considéré comme violation de celle-ci, le fait pour un salarié de refuser de livrer des produits parce qu'il devrait traverser une ligne de piquetage légale étant établie par un autre Syndicat. Avis de reconnaissance d'une telle ligne de piquetage sera donné par écrit à la Compagnie par le Syndicat.

ARTICLE IV: REGIME SYNDICAL

- 4.01 Les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et ceux qui s'y joindront à l'avenir devront comme condition d'embauchage et du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, c'est-à-dire payer leur initiation et leurs cotisations hebdomadaires établies par le Syndicat, dès leur première paie complète représentant une semaine régulière de travail ou dans un maximum de dix (10) jours après la date de leur embauchage. La Compagnie remettra au Secrétaire-Trésorier du Syndicat les sommes déduites dans les quinze (15) jours suivant chaque déduction de quatre (4) semaines.
- 4.02 La Compagnie s'engage à faire signer la carte d'admission comme membre du Syndicat à l'embauchage de chaque employé. Le Syndicat fournira à la Compagnie les cartes d'admission nécessaires.
- 4.03 Les changements aux montants des cotisations syndicales ou des coûts d'initiation dûment autorisés par le Syndicat devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.
- 4.04 Le Syndicat indemniserà la Compagnie contre toutes réclamations qui pourraient être faites contre elle par un ou plusieurs employés pour les sommes ainsi retenues des salaires en vertu du présent article.

4.05 La Compagnie ne sera pas tenue de congédier un employé du seul fait qu'il aurait été expulsé du Syndicat. Cependant, pour l'employé ainsi expulsé, les dispositions prévues à l'article 4.01 s'appliqueront intégralement.

4.06 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie déduira lors du retour de l'employé ou sur sa dernière paye avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, les sommes dues pour la ou les semaines précédentes, de façon à ce que les cotisations hebdomadaires établies par le Syndicat soient collectées.

ARTICLE V: ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Le Syndicat aura le droit d'élire un (1) délégué syndical pour chaque centre de distribution. Ce délégué doit être un employé régulier de la Compagnie.

5.02 Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie le prénom et le nom de ses délégués. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître aucun délégué à moins qu'elle n'ait reçu un avis officiel du Syndicat.

5.03 Un employé n'aura pas le droit d'agir comme délégué s'il n'a pas complété sa période de probation pour la Compagnie.

5.04 Les employés de la Compagnie qui sont élus comme délégués ou les autres officiers du Syndicat ont certaines fonctions régulières à remplir pour la Compagnie. Tels employés ne quitteront pas leur travail aux fins de toutes activités syndicales sans avoir obtenu une permission préalable de leur supérieur immédiat.

5.05 Lors des négociations ou toute autre rencontre et lorsque les représentants de la Compagnie sont aussi présents, le ou les employés membres d'un ou des comités mentionnés dans le présent article ne subiront aucune perte de salaire pour les heures régulières de travail perdues.

5.06 L'Agent d'affaires du Syndicat peut, sur rendez-vous, rencontrer un représentant de la Compagnie. Il peut également, avec l'autorisation de la Compagnie, rencontrer des employés sur les lieux de travail mais sans nuire à l'efficacité des opérations.

- 5.07 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde à pas plus d'un salarié à la fois au sein du centre de distribution pour les activités syndicales autres que dans le cadre des négociations et un tel congé ne sera pas donné pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables par année de convention. Le Syndicat en fera la demande une semaine à l'avance dans un tel cas.

ARTICLE VI: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 Tout grief d'un salarié qui se croit injustement traité ou s'estime lésé par une décision de l'Employeur en matière de condition de travail et/ou d'emploi que prévoit la convention, de même que tout grief découlant de l'interprétation, de l'application ou de la violation alléguée de la convention, est réglé selon les dispositions qui suivent.

6.02 Première étape

Le salarié qui désire présenter un grief le soumet d'abord verbalement à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu, ou du moment où il a raisonnablement pu en prendre connaissance. Au moment de la présentation de son grief, le salarié doit se faire accompagner par le délégué syndical. Le supérieur immédiat doit donner sa réponse verbalement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour de la présentation du grief.

6.03 Deuxième étape

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, ce dernier, par l'entremise de son délégué syndical, peut soumettre son grief par écrit au Chef régional des ventes dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent ladite décision ou le refus de première instance. Ce dernier rend une réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief écrit.

6.04 Troisième étape

A défaut du règlement du grief à l'étape précédente, le Syndicat peut le soumettre par écrit au Directeur du Personnel ou au Chef du service des relations professionnelles de Vachon, à Ste-Marie de Beauce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant les délais de la deuxième étape. Les

représentants autorisés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le Directeur du Personnel ou le Chef du service des relations professionnelles du grief écrit du Syndicat et tenteront d'en arriver à un règlement. La Compagnie fera connaître sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.

- 6.05 Nonobstant les dispositions de la clause 6.02, un grief relatif à une suspension ou à un congédiement doit être soumis par écrit directement à la troisième étape au plus tard le dixième (10ième) jour ouvrable suivant la date de la réception par le Syndicat d'un avis écrit transmis par courrier recommandé l'informant de la suspension ou du congédiement. Un tel avis devant être adressé par l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le premier jour de la sanction disciplinaire, lequel avis devra en contenir les motifs.
- 6.06 A défaut du règlement du grief à la troisième étape, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.04, informer la Compagnie par écrit qu'elle soumet le grief à un arbitre.
- 6.07 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger tout délai stipulé au présent article.
- 6.08 La Compagnie peut refuser de recevoir tout grief au sujet duquel les faits auront eu lieu plus de cinq (5) jours ouvrables avant qu'il ne soit porté à l'attention du supérieur immédiat.
- 6.09 Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe directement à la deuxième (2ième) étape lorsque ça concerne trois (3) salariés ou plus. Le délai de présentation d'un tel grief est de dix (10) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits qui lui donne naissance; le reste de la procédure normale s'applique par la suite.
- 6.10 Un employé congédié sans avis préalable aura l'occasion de s'entretenir avec le délégué syndical pendant une période raisonnable avant de quitter l'établissement.

ARTICLE VII: ARBITRAGE

- 7.01 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, le Syndicat 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.
- 7.02 Un grief ne peut être porté à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs n'ont pas été régulièrement suivies. Les parties peuvent cependant convenir par écrit d'extensionner les délais prévus à l'article VI et au présent article.
- 7.03 L'arbitre a le pouvoir d'interpréter la convention et de déterminer si ses dispositions ont été appliquées.
- Il ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire ni y suppléer.
- A l'occasion d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir la décision de l'Employeur, l'infirmier ou y substituer une sanction moindre.
- Dans les cas de suspension, congédiement ou toute autre décision de l'Employeur déclarée injuste par l'arbitre, ce dernier a le pouvoir d'ordonner la réinstallation ou le réembauchage selon le cas, ainsi que la compensation de salaire, la restauration de qualité de membre et de participation aux divers plans de bien-être de l'Employeur. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de congédiement, le salaire qu'il a ainsi gagné est déduit de la compensation.
- 7.04 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et elle doit être exécutée dans les dix (10) jours ouvrables de sa communication par écrit aux deux parties à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

ARTICLE VIII: ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un employé.

N.B. L'ancienneté reconnue, pour tous les employés au service de la Compagnie à chacun des centres de distribution, est celle indiquée sur les listes d'ancienneté acceptées par les parties et jointes en annexe de la présente.

8.02

Un nouveau salarié est considéré en période de probation jusqu'à ce qu'il ait complété douze (12) semaines de travail dans une période de six (6) mois consécutifs.

Lorsque sa période de probation est complétée, l'ancienneté d'un salarié est alors calculée rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

La convention s'applique aussi au salarié en période de probation, mais il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement, de suspension ou d'autres mesures disciplinaires.

8.03

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 absent du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explications satisfaisantes;
- d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un employé ayant un (1) an ou plus d'ancienneté;
- e) est rappelé au travail par lettre recommandée à la suite d'une mise à pied et qu'il n'avise pas la Compagnie dans un délai de trois (3) jours ouvrables de son intention de se rapporter au travail ou qu'il ne se rapporte pas au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, sauf dans les cas de force majeure;
- f) est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident pour une période de vingt-quatre (24) mois ou plus.

N.B. Cette période peut être extensionnée après entente écrite entre les parties.

8.04 Un employé ayant déjà fait partie de l'unité de négociation qui occupe un poste pour la Compagnie non régi par la convention peut, à sa demande, en autant que l'Employeur accepte, revenir dans l'unité de négociation avec son ancienneté accumulée pour la Compagnie selon la procédure suivante:

- a) dans les six (6) premiers mois suivant son transfert hors de l'unité de négociation un tel employé peut revenir sur son ancien poste.
- b) s'il a quitté l'unité pour plus de six (6) mois, son ancienneté sera réduite pour une période égale à celle où il a quitté maximum cinq (5) ans et il peut déplacer le plus jeune employé dans son ancien groupe occupationnel à condition que son ancienneté le lui permette; toutefois, durant les douze (12) mois suivant son retour dans l'unité de négociation un tel employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour postuler un poste affiché et pour choisir sa période de vacances.

Les deux (2) groupes occupationnels sont les suivants:
les vendeurs et les hommes d'entrepôt.

8.05 S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés au sein d'un centre de distribution, les employés ayant le moins d'ancienneté dans le centre de distribution seront mis à pied en premier, en autant que les employés demeurant au travail soient qualifiés et capables d'exécuter le travail.

8.06 Si le travail reprend de façon permanente sur son ancienne fonction, c'est le salarié déplacé conformément à 8.05, qui est rappelé sur cette fonction et ceci, avant d'afficher le poste.

8.07 La Compagnie préparera des listes d'ancienneté indiquant les noms et les dates d'ancienneté de chaque employé pour chacun des entrepôts. Les listes d'ancienneté seront affichées pendant une période de quinze (15) jours de travail. Elles seront révisées tous les ans. Une copie des listes d'ancienneté sera envoyée au bureau du Syndicat. S'il y a contestation au sujet des dates d'ancienneté, ces contestations devront être faites par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Sur preuve de l'erreur, la date d'ancienneté sera corrigée. Une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle.

- 8.08 A condition qu'il n'y ait pas de salariés réguliers mis à pied ayant les qualifications requises et désireux de revenir au travail, l'Employeur peut embaucher des étudiants entre le 1er mai et le 1er septembre. Les étudiants seraient aussi considérés comme faisant partie de l'unité d'accréditation pour les fins du régime syndical seulement. Toutefois, s'ils désirent rester à l'emploi régulier de la Compagnie, les dispositions de la clause 8.02 s'appliqueraient au moment où l'Employeur les accepterait comme employés réguliers, c'est-à-dire au moment où ils perdraient leur statut d'étudiant, soit le 1er septembre.
- 8.09 Aucun autre salarié ne peut être embauché alors qu'il y a des salariés réguliers mis à pied qui sont qualifiés pour faire le travail.
- Un salarié mis à pied peut refuser de revenir au travail sans perdre son ancienneté si la période de rappel est moins de trois (3) semaines et qu'il occupe un autre emploi.
- 8.10 Tout salarié qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la convention, continue d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE IX: AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS

- 9.01 La Compagnie doit afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, des centres de distribution visés dans cette convention, tout poste vacant de façon permanente, dont copie est remise simultanément au délégué syndical. Tout affichage doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables de la date où le poste devient vacant.
- 9.02 A) Tout salarié des centres de distribution visés par cette convention peut, pendant la période d'affichage, postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à la Compagnie. Cette dernière doit en transmettre une copie au Syndicat.
- N.B. Pour fin d'interprétation, l'expression "poste affiché" veut dire "route vacante, vendeur remplaçant ou poste à l'entrepôt".

- B) Priorité aux salariés du centre de distribution où le poste est vacant, si aucun salarié du centre concerné ne postule un poste vacant, tout salarié d'un autre centre de distribution aura la priorité à cet affichage avant tout nouveau salarié.
- 9.03 A) Toutes les demandes des salariés qui ont postulé sont considérées par ordre d'ancienneté et, à qualifications égales, l'Employeur choisit le salarié le plus ancien parmi ceux-ci. L'affichage d'un poste devenu vacant à la suite du choix d'un salarié qui a postulé un poste affiché se fait pendant trois (3) jours ouvrables. L'Employeur peut ensuite combler sans affichage tout poste devenu vacant à la suite du deuxième affichage.
- B) Suite à l'expiration du délai d'affichage, l'Employeur doit combler le poste vacant dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, à moins que la clause 9.04 ne s'applique.
- C) Lors d'affichage de route vacante, l'Employeur fournira l'information concernant le nombre de clients, le millage moyen par semaine ainsi que le montant des ventes de la période précédente en tenant compte des changements s'il y a lieu et ce, à titre d'information seulement.
- 9.04 Un employé absent pour cause de maladie, accident, congé sans solde ou vacances annuelles au moment de l'affichage peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la journée de l'affichage, postuler un poste vacant affiché et, s'il est choisi, il occupera le poste à son retour au travail.
- 9.05 Un employé qui obtient un poste, selon les dispositions du présent article, ne pourra postuler un nouveau poste avant douze (12) mois à partir de la date de son transfert.
- 9.06 Une route ne sera pas considérée vacante si un employé est absent pour cause de maladie, accident, vacances annuelles ou absence avec permission pour une durée ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE X: TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 10.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage au Syndicat pour lui permettre d'afficher ses avis. Tous ces avis devront être soumis au Chef de district concerné pour approbation avant d'être affichés.

ARTICLE XI: PERMIS D'ABSENCE ET CONGES SOCIAUX

- 11.01 Une permission d'absence, pour des raisons autres que celles mentionnées ci-bas, est à la discrétion de la Compagnie. Toutefois, un employé qui désire une permission d'absence prolongée devra en faire la demande par écrit à la Compagnie. Cette dernière, si elle lui accorde, le fera par écrit dont copie sera remise au Syndicat accompagnée d'une copie de la demande de l'employé.
- 11.02 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée au salarié dont la période de probation est complétée à l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant, et ce, à compter du jour du décès.
- 11.03 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée au salarié dont la période de probation est complétée à l'occasion du décès de son père, sa mère, sa soeur, son frère, son beau-père ou sa belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- 11.04 En cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, une (1) journée sans perte de salaire est accordée au salarié dont la période de probation est complétée, soit la journée des funérailles si ouvrable. Dans ces cas-ci, la Compagnie convient d'accorder, à la demande du salarié, des jours additionnels de congé sans solde (maximum 2) lorsque les funérailles ont lieu à une distance de plus de cent soixante (160) kilomètres.
- En cas de décès du frère ou de la soeur du conjoint, le congé sans perte de salaire est de deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- 11.05 La Compagnie pourra exiger une preuve attestant le décès.
- 11.06 Un permis d'absence d'une (1) journée sans perte de salaire est accordé au salarié dont la période de probation est complétée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement.

11.07 Un salarié requis par la Cour de servir comme juré ou comme témoin et qui est tenu légalement de s'y présenter sera rémunéré pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

Les salariés doivent aviser leur supérieur immédiat dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis d'assignation comme juré ou témoin. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Département Public approprié démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçue.

ARTICLE VII: SECURITE ET SANTE

12.01 La Compagnie convient de maintenir ses camions en bonne condition mécanique afin qu'ils opèrent de façon sécuritaire. Le salarié doit rapporter à la Compagnie tout défaut mécanique du camion qu'il opère et ce, sur une formule que l'Employeur lui fournit à cette fin. Les camions sont aussi équipés de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi, ainsi qu'ils seront pourvus d'un système de chauffette adéquat.

12.02 La Compagnie s'en tiendra à la loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne le port de la chaussure de sécurité. Malgré ce qui précède, si la Compagnie d'elle-même et/ou la loi obligerait la Compagnie à exiger le port de la chaussure de sécurité, cette dernière la fournira gratuitement.

12.03 Si à la demande de la Compagnie un salarié doit s'absenter de son travail pour subir un examen médical annuel, ce dernier ne subira aucune perte de salaire.

12.04 Les parties pourront faire des ententes afin de relocaliser un employé ne pouvant exercer la fonction qu'il occupe pour des raisons de santé. Dans un tel cas, pour le bien d'un tel employé, les parties pourront aller à l'encontre de certaines dispositions de la convention par consentement mutuel.

ARTICLE XIII: ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 13.01 Un salarié alors qu'il reçoit des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail continue d'accumuler son ancienneté et peut maintenir en vigueur, aux conditions des autres salariés, son assurance-groupe et son plan de pension jusqu'à ce que le médecin déclare qu'il est apte à reprendre son travail.
- 13.02 Contre autorisation écrite du salarié à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail pour le paiement conjoint des prestations, la Compagnie paiera directement au salarié qui doit s'absenter une (1) semaine ou plus pour cause d'accident du travail, le montant de l'indemnité hebdomadaire prévue par la loi des accidents du travail, afin de combler l'attente du paiement par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

ARTICLE XIV: ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE

- 14.01 A moins d'entente mutuelle écrite entre les parties pour que l'un ou l'autre soit modifié, les plans d'assurance-groupe et de régime de retraite actuellement en vigueur seront maintenus aux conditions existantes pour la durée de la convention.
- Les primes sont payées à 50% par l'Employeur et à 50% par l'employé.
- 14.02 L'Employeur remet au Syndicat et aux salariés couverts par les plans mentionnés à la clause 14.01, un pamphlet explicatif respectif à chaque plan.

ARTICLE XV: COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 15.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il doit exister un Comité des relations de travail qui doit être composé d'une part, de deux (2) représentants de la Compagnie, et d'autre part, de deux (2) représentants du Syndicat y inclus l'Agent d'affaires.

15.02 Le rôle de ce Comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relevant de l'application et de l'administration de la convention et à formuler des recommandations en conséquence.

15.03 Le Comité des relations de travail se réunit au moins une (1) fois trimestriellement et sur demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte toute procédure qu'il juge utile pour sa régie interne.

ARTICLE XVI: SALAIRES ET ANNEXES

16.01 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur paie à ses salariés les taux de salaire prévus à l'annexe "A" de la présente.

16.02 Toutes les annexes attachées à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE XVII: UNIFORMES

17.01 A) La Compagnie acquitte 75% (soixante-quinze pour cent) et le vendeur 25% (vingt-cinq pour cent) du coût de l'uniforme ci-après mentionné qui est remis à ce dernier le 1er janvier ou le 1er juillet suivant la date à laquelle il a complété sa période de probation. L'excédent du coût sera retenu sur la paie de l'employé à raison de cinq dollars (\$5.00) par semaine.

B) L'uniforme mentionné au sous-paragraphe A) comprend:

- un (1) coupe-vent
- six (6) chemises
- trois (3) pantalons
- un (1) gilet de laine
- deux (2) cravates
- un (1) parka d'hiver (long ou court, au choix de l'employé)

N.B. A tous les deux (2) ans, le vendeur a droit à un (1) gilet de laine supplémentaire.

- C) Par la suite, chaque année, le premier (1er) janvier ou le premier (1er) juillet, suivant l'expiration du délai de douze (12) mois de la date de réception de l'uniforme, un vendeur reçoit un nouvel uniforme aux mêmes conditions, sauf le parka d'hiver qui est remplacé à tous les trois (3) ans selon l'usure normale.

Toutefois, pour des raisons exceptionnelles, la Compagnie pourra remplacer le parka d'hiver à l'intérieur du délai de trois (3) ans.

- D) L'Employeur défraie en totalité le coût annuel de l'uniforme d'un vendeur qui a complété deux (2) ans d'ancienneté.
- E) Un employé qui le désire pourra, lors de la prise des commandes, faire échanger certains vêtements pour d'autres, de même valeur en points selon les normes suivantes:
- | | |
|-------------------------------|------------------|
| - coupe-vent, parka | 5 points l'unité |
| - pantalon | 3 points l'unité |
| - gilet de laine ou débardeur | 2 points l'unité |
| - chemise, cravate | 1 point l'unité |

- 17.02 L'entretien et le nettoyage des uniformes sont aux frais de l'employé. La Compagnie fournira gratuitement les écussons.

ARTICLE XVIII: CONGES DE MALADIE

18.01 Vendeurs-livreurs

Un vendeur-livreur qui a complété six (6) mois de service ou plus au 2 mai de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour les douze (12) mois suivants.

Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné au paragraphe précédent, un vendeur-livreur reçoit une indemnité égale à un cinquième (1/5) de quatre cent cinquante dollars (\$450.00) à compter de la signature de cette convention et à un cinquième (1/5) de cinq cents dollars (\$500.00) à compter du 2 mai 1984.

En mai de chaque année, l'Employeur verse au vendeur-livreur pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à un cinquième (1/5) du montant ci-haut mentionné pour l'année précédente.

18.02

Autres salariés que vendeurs-livreurs

Un salarié autre qu'un vendeur-livreur qui a complété six (6) mois de service ou plus au 2 mai de chaque année reçoit un crédit maximum de cinq (5) jours d'absence pour maladie pour les douze (12) mois suivants.

Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné au paragraphe précédent, un salarié autre qu'un vendeur-livreur a droit à un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire.

En mai de chaque année, l'Employeur verse à un salarié autre qu'un vendeur-livreur, pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à cent pour cent (100%) de son salaire quotidien au taux en vigueur le 31 mars précédent.

18.03

Un nouveau salarié qui complète six (6) mois de service continu a droit à un crédit d'une (1) journée d'absence pour maladie pour chaque période de dix (10) semaines comprises entre la date à laquelle il atteint six (6) mois de service continu et le 1er mai suivant, payable de la même manière que les jours d'absence pour maladie mentionnés aux clauses 18.01 ou 18.02 selon le cas.

18.04

L'Employeur peut exiger un certificat médical de tout employé absent pour cause de maladie et dans les cas d'absence répétées, il peut exiger que l'employé soit examiné par un médecin de son choix dont il paie les honoraires.

18.05

Le salarié qui quitte l'Employeur reçoit lors de son départ le paiement de ses congés-maladie non utilisés selon les dispositions de cet article et au prorata du temps travaillé dans l'année.

18.06

Dans le présent article, le terme "maladie" exclut les accidents du travail et les maladies industrielles régis par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

18.07

Les jours de congés-maladie prévus au présent article remplacent tout autre régime de congé-maladie existant à la date de mise en vigueur de la présente convention.

ARTICLE XIX: JOURS FERIES

- 19.01 Les employés ayant complété leur période de probation ont droit aux jours fériés qui suivent, quelle que soit la journée à laquelle ils surviennent:
- le Jour de l'An
 - le lendemain du Jour de l'An
 - le Lundi de Pâques
 - la Fête de la Reine
 - la St-Jean-Baptiste
 - la Fête du Canada
 - la Fête du Travail
 - l'Action de Grâces
 - la veille de Noël
 - le Jour de Noël
 - le lendemain du Jour de Noël
 - la veille du Jour de l'An
- 19.02 Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congés peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.
- 19.03 Les employés auront droit aux jours fériés ci-haut mentionnés à la condition qu'ils aient travaillé la journée ouvrable précédant et la journée ouvrable suivant le jour férié excepté lorsqu'un employé peut prouver et justifier son absence.
- 19.04 Tous les vendeurs-livreurs seront rémunérés pour chacun des jours fériés ci-haut mentionnés en ce sens qu'ils conserveront intact leur salaire de base en plus de recevoir vingt-sept dollars (\$27.00) par congé à partir de la signature de la convention collective et trente dollars (\$30.00) par congé à compter du 2 avril 1984.
- Tous les employés de l'entrepôt et les vendeurs suppléants seront rémunérés, pour chacun des jours fériés mentionnés, à un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire.
- 19.05 Un vendeur-livreur requis de travailler un jour férié mentionné au paragraphe 19.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie (1½) la rémunération gagnée de son salaire quotidien et de sa commission.

- 19.06 Si une fête coïncide avec la période de vacances d'un employé, il pourra se faire payer ce congé ou choisir une journée pour remplacer ce congé.

ARTICLE XX: VACANCES PAYEES

- 20.01 Les salariés ont droit aux vacances suivantes:

A compter du 1er mai 1983

<u>Années d'ancienneté au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Salaire gagné du- rant l'année pré- cédant le 1er mai</u>
Moins de 5	N.M.T.	4%
5 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
19 et plus	5	10%
28 et plus	6	12%

A compter du 1er mai 1985

Moins de 5	N.M.T.	4%
5 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
18 et plus	5	10%
27 et plus	6	12%

N.B. Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, le vendeur-livreur ne recevra pas moins que l'équivalent du salaire d'une (1) semaine normale de travail qui sera calculé d'après la moyenne du salaire gagné dans les semaines travaillées pendant l'année de référence. Tout autre salarié que les vendeurs-livreurs, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, ne recevra pas moins que l'équivalent de son salaire régulier.

Cependant, ces dispositions ne s'appliquent pas au salarié qui aura été absent du travail plus de deux (2) mois au cours de l'année de référence.

- 20.02 Les deux (2) premières semaines de vacances sont prises entre le début de la semaine incluant le 15 mai et la fin de la semaine incluant le 15 septembre. Les autres semaines sont prises en dehors de cette période par entente entre

l'Employeur et le salarié. Cependant, après une demande écrite de la part du salarié et avec l'approbation de l'Employeur, le salarié qui le désire peut prendre sa troisième semaine de vacances dans la période précitée.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui le désire et avec l'approbation de l'Employeur, peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de la période précitée.

20.03 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles chaque salarié a droit sera affichée au plus tard le 1er février de chaque année et le choix devra être complété avant le 1er avril. Les salariés ayant le plus d'ancienneté au sein du centre de distribution auront la priorité dans le choix de leurs dates de vacances sans restriction de la part de la Compagnie si ce n'est que de limiter à deux (2) le nombre de salariés qui désirent prendre leurs vacances à la même période; cependant, ce nombre peut être plus élevé entre le 15 mai et le 15 septembre pour rencontrer les exigences prévues à la clause précédente.

20.04 Si un salarié acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci aura droit de prendre, à compter de sa date anniversaire d'embauche, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1er mai suivant. Ces jours de vacances additionnels sont rémunérés selon le salaire régulier du salarié.

ARTICLE XXI: HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Vendeurs-livreurs et vendeurs suppléants

La semaine de travail des vendeurs-livreurs et des vendeurs suppléants est constituée de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

21.02 Pour le personnel de soutien

La semaine régulière de travail des hommes d'entrepôt est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

- 21.03 Ces employés jouissent d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas et d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.
- 21.04 Ces employés sont rémunérés à raison de taux et demi pour le travail effectué en plus de huit (8) heures de travail dans une journée ainsi que pour le travail effectué le samedi.
- Ces employés sont rémunérés à raison de taux double pour tout travail effectué le dimanche et un jour férié.
- L'employé ayant une raison valable peut refuser de faire du temps supplémentaire.
- 21.05 Un de ces employés qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps applicable et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi.

ARTICLE XXII: ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHER

- 22.01 La Compagnie alloue pour les repas des vendeurs les montants suivants:

	<u>A la signature</u>	<u>2 avril 1984</u>
Déjeuner	\$ 3.25	\$ 3.50
Dîner	\$ 5.50	\$ 5.75
Souper	\$ 6.50	\$ 6.75
Souper (pour celui qui couche en dehors)	\$ 8.50	\$ 8.75

- N.B. a) Le nombre de repas auxquels chaque vendeur a droit est indiqué à l'annexe "C" de cette convention.
- b) Toutes les fois qu'un vendeur changera de route, ses dépenses seront ajustées en plus ou en moins selon le nombre exact de repas qui lui sont autorisés.
- c) Ces allocations de repas sont valables seulement lors des journées ouvrables.

- 22.02 Les dépenses du vendeur suppléant seront remboursées de la façon suivante lorsqu'il remplacera les vendeurs sur les routes:
- a) Repas: le vendeur suppléant devra faire approuver le nombre de ses repas par son supérieur immédiat. Les repas lui seront ensuite remboursés selon le même taux que les vendeurs réguliers.
 - b) Couchers: si le vendeur suppléant doit coucher à l'extérieur, la Compagnie le remboursera selon les tarifs réguliers courants.

22.03 Dans les cas où un vendeur-livreur est requis de coucher à l'extérieur à cause d'un bris mécanique ou pour raison de tempête ou route bloquée, celui-ci recevra une allocation équivalente à ses dépenses réelles de repas et de coucher sur présentation de reçus.

22.04 Les salariés autres que les vendeurs-livreurs reçoivent une allocation de \$6.50 à la signature et \$6.75 au 2 avril 1984 pour leur souper lorsqu'ils sont appelés à faire au moins trois (3) heures de surtemps suivant immédiatement leur journée régulière de travail et qu'ils n'en sont pas préalablement avisés au moins une demi-journée d'avance.

ARTICLE XXIII: COUPURE DE ROUTE OU DE POSTE

23.01 Advenant le cas où il est nécessaire de faire des modifications aux routes existantes et que ces modifications entraînent une coupure de salaire (gains) pour certains vendeurs, ces vendeurs ont la garantie qu'ils recevront comme salaire durant les treize (13) semaines suivant la coupure de route pas moins de la moyenne de leur salaire pour les huit (8) semaines précédant la coupure de route.

23.02 S'il devient nécessaire de faire des modifications aux routes existantes, la Compagnie ne réduira pas à moins de \$4,000.00 par semaine, le volume de ventes pour les routes déjà existantes.

23.03 Dans le cas de réduction de main-d'oeuvre, la Compagnie rencontrera les représentants du Syndicat afin de les informer.

- 23.04 La Compagnie tentera de concentrer les routes le plus possible et réduire le millage et maintenir le service à un niveau élevé.
- 23.05 Dans le cas de fermeture de routes, le ou les salarié(s) affecté(s) par une telle fermeture déplaceront un ou d'autres salariés conformément aux dispositions de l'article VIII, s'il y a lieu.
- 23.06 Dans le cas de réduction du nombre de postes de vendeurs-livreurs, les vendeurs-livreurs qui demeurent au travail comme vendeur suppléant ont la garantie qu'ils recevront comme salaire, durant les treize (13) semaines suivant la réduction du nombre de postes, pas moins que la moyenne de leur salaire (salaire de base plus commission) des huit (8) semaines complètes précédant la réduction.
- 23.07 Si l'Employeur procède à des changements dans son organisation ou à des changements technologiques et que cela a pour effet de diminuer le nombre de postes, l'employé qui en raison de sa santé, de l'avis de la Compagnie et du Syndicat, ne peut utiliser les dispositions de l'article VIII aura droit à une paie de quittance équivalente à une (1) semaine de salaire par année de service.
- Tout employé qui accepte une paie de quittance perd ses droits d'ancienneté.
- 23.08 Advenant que l'Employeur déciderait de désigner une route existante comme n'étant plus attachée directement au centre de distribution et qu'elle en fasse une route attachée à un poste de dépôt "satellite", le vendeur-livreur concerné pourrait alors se prévaloir de son ancienneté pour demeurer attaché au centre de distribution concerné.

ARTICLE XXIV: DOSSIER DU SALARIE

- 24.01 Si la Compagnie a une plainte à porter contre un salarié, elle le fait par écrit avec copie au délégué syndical.
- 24.02 Le salarié visé peut contester une telle plainte s'il la croit injustifiée, par la procédure normale de grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où il reçoit la plainte.

24.03 Le dossier du salarié est libéré de toute offence datant de plus de neuf (9) mois s'il n'y a eu aucune offense similaire durant cette période.

ARTICLE XXV: DUREE DE LA CONVENTION

25.01 Cette convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et le demeure jusqu'au 1er avril 1986 inclusivement.

25.02 Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente convention, sauf quant aux salaires prévus à l'annexe "A" et ce, uniquement pour le temps effectivement travaillé entre le 2 avril 1983 et la signature de la présente convention.

25.03 Dans les quatre-ving-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention d'y mettre fin ou d'y apporter des amendements, à défaut de quoi la convention se renouvellera d'année en année jusqu'à ce qu'un tel avis soit donné.

25.04 La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention à Drummondville, ce 11^{ème} jour de mai 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COI-CTC-FTQ),
section locale 55

VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA CONFISERIE, CULINAR INC.

Richard Roy
Marie Gagnier
Robert Gagnier
André Lapierre

Robert Gagnier
Richard Roy
Richard Roy

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

1. Les taux de salaire sont les suivants:

<u>Fonction</u>	A la signature de la convention	Salaire hebdomadaire	
		<u>2 avril 1984</u>	<u>2 avril 1985</u>
Commis au centre de distribution	\$ 365.00	\$ 385.00	\$ 410.00
Préposé à l'entrepôt	\$ 320.00	\$ 340.00	\$ 365.00
Vendeur suppléant	\$ 380.00	\$ 400.00	\$ 425.00
Vendeur-livreur sur route régulière, salaire de base	\$ 285.00	\$ 300.00	\$ 318.00

N.B. Les salariés en période de probation recevront \$15.00 de moins que les taux ci-haut prévus.

2. En plus de son salaire de base, le vendeur-livreur sur route régulière reçoit trois pour cent et demi (3½%) de commission sur les ventes nettes de catégorie A (épiceries et restaurants) ou un pour cent et demi (1½%) de commission sur les ventes nettes de catégorie B (cantines, écoles et boulangeries).
3. La garantie hebdomadaire de salaire de vendeur-livreur sera de deux cent quatre-vingt-cinq dollars (\$285.00) par semaine à la signature de la convention, de trois cents dollars (\$300.00) par semaine à compter du 2 avril 1984 et de trois cent dix-huit dollars (\$318.00) par semaine à compter du 2 avril 1985.
4. Sauf pour le vendeur suppléant, le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié, cinquante pour cent (50%) ou plus d'une journée régulière de travail ou cinquante pour cent (50%) ou plus d'une semaine régulière de travail, sur une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la sienne, reçoit le taux prévu pour cette fonction pour toute la journée ou toute la semaine selon le cas.

5. Le vendeur suppléant désigné recevra le traitement du vendeur-livreur (base et commission), s'il a à remplacer une même route pour une période d'au moins vingt (20) jours ouvrables consécutifs.

Cependant, lorsqu'un employé à salaire fixe autre qu'un vendeur suppléant remplace sur une route, il est considéré comme vendeur suppléant et est payé comme tel pour chaque journée complète de remplacement.

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE - STE-ROSALIE

<u>Nom</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Bellavance, Sylvio	14-02-55
Maillé, Gilles	23-01-56
Petit, Gaston	24-02-58
Bell, Jean-Paul	24-04-61
Gemme, Jean-Guy	28-09-64
Lambert, Dominique	05-04-65
Lemay, Bertrand	12-04-65
Goyette, André	24-01-66
Lacroix, Laval	10-04-67
Carrière, Jacques	06-06-68
Richard, Jean-Robert	12-04-77
Lalumière, Jacques	21-03-78
Ménard, Roger	15-08-78

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE - SHERBROOKE

<u>Nom</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Lafleur, Gilles	01-06-54
Nadeau, Michel	29-08-62
Proulx, Rodrigue	08-04-63
Lemieux, Charles	25-05-64
Ross, Bertrand	08-05-67
Roy, Christian	09-09-74
Bergeron, Luc	25-08-75
Grégoire, Daniel	05-12-77
Tremblay, Yves	13-03-78
Audet, Sylvain	18-06-79

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE - ST-GREGOIRE

<u>Nom</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Nolet, Yvon	12-04-66
Blanchette, Jean-Claude	15-07-67
Richer, Lionel	17-12-68
Lévesque, Clément	23-03-70
Houle, Jean-Marie	02-08-70
Leblanc, Emile	11-06-73
Pépin, François	02-02-76
Hamel, Yves	28-06-76
Roy, Yves	24-01-77
Lacroix, Daniel	21-08-78
Hébert, Claude	11-04-80

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE STE-ROSALIE

<u>Routes</u>	<u>Déjeuner</u>	<u>Dîner</u>
05-171	-----	Mardi, vendredi
08-172	-----	Lundi, mercredi, jeudi
08-173	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
08-174	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
08-175	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
08-176	-----	Lundi, mercredi, jeudi
08-177	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
08-178	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
08-179	-----	Lundi, mardi, mercredi

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE SHERBROOKE

<u>Routes</u>	<u>Déjeuner</u>	<u>Dîner</u>
05-189	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
05-190	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
05-191	-----	-----
05-192	-----	-----
05-193	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
05-194	-----	Mercredi
05-195	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE ST-GREGOIRE

<u>Routes</u>	<u>Déjeuner</u>	<u>Dîner</u>
06-180	-----	Mardi, vendredi
06-181	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
06-183	-----	Mardi, mercredi, vendredi
06-184	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
06-185	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
06-186	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
06-187	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi
06-188	-----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi

ANNEXE "D"DIVERS

1. La Compagnie fournira au Syndicat quatre-vingt-dix (90) copies de la convention collective.
2. Les vendeurs suppléants devront, au besoin, remplacer les vendeurs sur toutes les routes, qu'elles soient rattachées à Ste-Rosalie, à St-Grégoire de Nicolet ou à Sherbrooke.
3. Quant il n'y aura pas de vendeur à remplacer, le vendeur suppléant pourra être utilisé comme préposé à l'entrepôt à Ste-Rosalie, à St-Grégoire de Nicolet ou à Sherbrooke.
4. Advenant une augmentation du prix des gâteaux, les parties se rencontreront pour négocier la partie salariale.