

NOM

NO

02457-0

614

C.A.E. 6141 NO.CONV. 24570
AFFIL. 7 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20400 30
PERS.VIS.99 NO.ACC. 022113010
DATE ENR.840214

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

02459-0

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 22113-10
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83 07 08	83 08 04		83 07 08	85 04 01	20 -

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat international des travailleurs de la boulangerie confiserie et du tabac, FAT-COI-CTC FTQ, local 480 293, boul. Vachon Sainte-Marie (Beauce) Qc, G0S 2Y0 M. Lionel Demers, ag. d'aff. Unité de négociation	<input type="checkbox"/> Déposant Vachon, Division de Culinar Inc. rue Notre-Dame Sainte-Marie (Beauce) Qc G0S 2Y0

Egalement jointe lettre d'entente modifiant le plan d'assurance-groupe.

Région	Activité	Affiliation
3-03	1072(5)	FTQ(7)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Ancien numéro: Q 20037-04 Vachon Inc.

Re: Centre de distribution
St-Foy

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Henriette Garneau</i>	83 08 05

HENRIETTE GARNEAU

Pour renseignements

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

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

Q22113-10

(20037-04)

B.C.G.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

'83 AOU -4 13:22

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE, CULINAR INC.
(Centre de distribution de Ste-Foy)
2700, rue Dalton
Ste-Foy, P.Q.

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

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
(FAT-COI-CTC-FTQ), local 480

(ci-après désigné "le Syndicat")

Echéance: 1er avril 1985

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
ACCIDENTS DU TRAVAIL	14
ACTIVITES SYNDICALES	3
AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS	10
ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHER	22
ANCIENNETE	7
ARBITRAGE	6
ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE	14
COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL	15
CONGES DE MALADIE	17
COUPURE DE ROUTE OU DE POSTE	24
DOSSIER DU SALARIE	25
DUREE DE LA CONVENTION	25
GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE	1
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	21
INTERDICTION DE GREVE ET LOCK-OUT	1
JOURS FERIES	18
PERMIS D'ABSENCE ET CONGES SOCIAUX.....	12
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	4
RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
REGIME SYNDICAL	2

SUJET

PAGE

SALAIRES ET ANNEXES.....	15
SECURITE ET SANTE.....	13
TABLEAU D'AFFICHAGE.....	11
UNIFORMES.....	16
VACANCES PAYEES.....	20
ANNEXE "A" - SALAIRES ET COMMISSIONS.....	27
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE.....	29
ANNEXE "C" - TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS.....	30

ARTICLE I: RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat détient un certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 3ième jour de juin 1977, pour représenter tous les livreurs-vendeurs, les hommes d'entrepôt, les commis de bureau et les mécaniciens salariés au sens du Code du Travail au service de Vachon, division de Culinar Inc., à son établissement de Ste-Foy, 2700, rue Dalton, et qu'en conséquence, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac (FAT-COI-CTC-FTQ), Local 480, est l'agent négociateur exclusif de ces salariés.

1.02 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné à la clause 1.01 ci-avant.

ARTICLE II: GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE

2.01 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.

ARTICLE III: INTERDICTION DE GREVE ET LOCK-OUT

3.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail, conformément aux dispositions actuelles du Code du Travail de la Province de Québec. L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention à ne pas pas décréter de lock-out conformément aux dispositions actuelles du Code du Travail de la Province de Québec.

- 3.02 L'Employeur n'obligera pas les vendeurs à livrer des produits pour toute autre compagnie sous l'étiquette de cette même compagnie dont les vendeurs sont en grève et qui livraient ces mêmes 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 Tous les salariés doivent autoriser l'Employeur, sur une formule fournie par le Syndicat, à déduire de leur salaire les cotisations syndicales fixées par ce dernier, et ce, à compter de leur première paie et à chaque autre paie par la suite.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dès qu'il a complété sa période de probation. La formule de demande d'admission comme membre du Syndicat est fournie par celui-ci à l'Employeur qui lui se charge de la faire compléter par le nouveau salarié et de retenir sur sa paie le coût d'initiation autorisé.
- 4.03 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque période financière mensuelle de l'Employeur, celui-ci transmet au Local 480 du Syndicat, à l'attention du Trésorier, les sommes ainsi perçues au cours du mois précédent avec la liste des déductions effectuées et les noms des salariés concernés.
- 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 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les déductions légales et contractuelles effectuées pour la période de paie au cours de laquelle la cotisation syndicale doit être retenue est moindre que le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, aucune retenue n'est effectuée par l'Employeur durant cette période.

4.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf les vacances annuelles, l'Employeur n'est pas tenu de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.

4.06 Le Syndicat 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.

4.07 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié en raison de son expulsion par le Syndicat, mais un tel salarié demeure assujetti aux dispositions de la clause 4.01.

ARTICLE V: ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Le Syndicat doit élire un délégué syndical parmi les salariés réguliers et indiquer par écrit son nom à l'Employeur dans la semaine qui suit sa nomination officielle.

5.02 Le délégué syndical doit accomplir normalement ses fonctions pour l'Employeur et il ne doit pas quitter son travail pour exercer ses fonctions syndicales à moins d'y être autorisé au préalable par son supérieur immédiat.

5.03 A l'occasion d'une réunion tenue pendant la durée de la convention entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur, les salariés présents et requis à de telles réunions ne subissent aucune perte de salaire.

- 5.04 L'Agent d'affaires du Syndicat peut, sur rendez-vous, rencontrer un représentant de l'Employeur et, avec l'autorisation de ce dernier, rencontrer des salariés sur les lieux du travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 5.05 A l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, le salarié membre du Comité de négociation pour les rencontres avec les représentants de la Compagnie.
- 5.06 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde, à pas plus d'un (1) salarié à la fois, pour des activités syndicales autres que dans le cadre de la négociation, 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 au moins une (1) 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 si possible. 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 Représentant mandaté par la Direction du personnel de Vachon, à Ste-Marie de Beauce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Chef régional des ventes ou à défaut de réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant les délais de la deuxième étape. Les représentants mandatés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le Représentant du personnel, 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 dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais de la troisième étape, informer par écrit la Compagnie qu'elle soumet le grief à un arbitre unique.

- 6.07 Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe directement à la 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.

ARTICLE VII: ARBITRAGE

- 7.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique et, à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un tel arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, demander au Ministre du Travail de le désigner.
- Les parties défraient 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 cependant 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 salarié pour la compagnie.

N.B. L'ancienneté reconnue pour tous les salariés au service de la compagnie, à la signature de la présente convention, est celle indiquée sur la liste d'ancienneté acceptée par les parties et jointe 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 A) 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 et en autant que l'Employeur accepte, revenir dans l'unité de négociation avec son ancienneté accumulée pour la Compagnie.
- B) Un employé qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui occupe un poste pour la Compagnie non régi par la convention peut, en autant que l'Employeur accepte, être transféré à un poste devenu vacant, suite à un premier affichage, et il ne peut en aucun cas déplacer un autre salarié régulier, nonobstant son ancienneté.

- 8.05 S'il devient nécessaire de réduire le nombre d'employés dans l'unité de négociation, les employés ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation 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 Malgré la clause 8.05, lors d'une fermeture de route, le vendeur-livreur affecté par une telle fermeture, pourra déplacer d'abord le vendeur-livreur ayant le moins d'ancienneté sur une route rattachée au même centre de distribution que la route qui subit la fermeture. Par la suite, ce dernier pourra déplacer le vendeur-livreur ayant le moins d'ancienneté et occupant une route rattachée à un autre centre de distribution et ce, en conformité avec les dispositions de la clause 8.05.
- N.B. Pour fin d'interprétation de la présente clause, les centres de distribution dont il est question ci-haut, ne sont que ceux dont les employés sont régis par la présente convention, conformément à la clause 1.01.
- 8.08 Chaque année, au cours du mois de janvier, la Compagnie prépare une liste d'ancienneté indiquant les noms et prénoms des salariés, leur fonction et leur ancienneté respective. La Compagnie affiche cette liste pendant quinze (15) jours ouvrables et elle en transmet une copie au bureau du Syndicat.
- 8.09 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.

8.10 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.

8.11 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, 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 Tout salarié 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 aussi "route vacante" et tout vendeur-livreux intéressé peut aussi postuler.

- 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 deux (2) 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.
- 9.04 Un employé absent pour cause de maladie, accident, congé sans solde ou en 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: TABLEAU D'AFFICHAGE

- 10.01 L'Employeur fournit un tableau d'affichage à un endroit approprié et aux besoins du Syndicat pour qu'il puisse y afficher ses avis d'activités syndicales après autorisation d'un représentant de l'Employeur.

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 reçu.

ARTICLE XII: 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 chaufferette 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.

En conformité avec la présente clause, la chaussure de sécurité est fournie aux commis, aux préposés à l'entrepôt et aux mécaniciens.

- 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. Le salarié a droit au médecin de son choix.
- 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.

La prime sera payée à 50% par l'Employeur et à 50% par l'employé.

14.02 L'Employeur remet aux salariés couverts par les plans mentionnés à la clause 14.01 un pamphlet explicatif respectif à chaque plan.

ARTICLE XV: COMITES 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:
- une (1) veste d'été
 - six (6) chemises
 - trois (3) pantalons
 - un (1) chandail
 - deux (2) cravates
 - un (1) parka d'hiver à tous les trois (3) ans si nécessaire (long ou court, au choix de l'employé)
- N.B. A tous les deux (2) ans, le vendeur a droit à un (1) chandail supplémentaire.
- C) Par la suite, chaque année, le 1er janvier ou le 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.
- 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:

- veste d'été, parka	5 points l'unité
- pantalon	3 points l'unité
- chandail, 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'absences 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.

ARTICLE XIX: JOURS FERIES

- 19.01 Les salariés ayant complété leur période de probation ont droit aux jours fériés et payés qui suivent, quelle que soit la journée à laquelle ils surviennent, en ce sens que si l'un ou l'autre de ces congés fériés tombe un samedi ou un dimanche il est changé pour un jour ouvrable.

- Le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- 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 congé peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.
- 19.03 Les salariés ont droit aux jours fériés et payés mentionnés à la clause 19.01 à condition qu'ils aient travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié, à moins que son absence ne soit motivée par une raison valable acceptée par l'Employeur.
- 19.04 Tous les salariés travaillant sur une base de commission sont rémunérés pour chacun des jours fériés mentionnés à la clause 19.01, en ce sens qu'ils conservent 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.
- 19.05 Un salarié payé sur une base de commission requis de travailler un jour férié mentionné à la clause 19.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) la rémunération de son salaire quotidien de base et de sa commission gagnée un tel jour férié.
- 19.06 Pour tous les salariés autres que les vendeurs-livreurs, ceux-ci ont droit à une rémunération équivalente à celle d'une (1) journée régulière de travail pour chaque jour férié mentionné à la clause 19.01.
- 19.07 Si un jour férié mentionné à la clause 19.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut se faire payer un tel jour férié ou choisir une autre journée pour le remplacer, cette journée étant choisie par entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE XX: VACANCES PAYEES

20.01 Les salariés ont droit aux vacances suivantes:

<u>Années d'ancienneté au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Salaire gagné durant l'année précédant le 1er mai</u>
Moins de 5 ans	N.T.	4%
5 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
19 et plus	5	10%
28 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 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 Les autres salariés

1. La semaine régulière de travail de ces salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

N.B. Advenant la nécessité de modifier l'(es) horaire(s) de travail existant(s) à la signature de la convention, le supérieur immédiat rencontrera les employés concernés en présence du délégué syndical afin d'en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties.

2. Ces salariés jouissent d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.

Ces salariés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

3. Ces salariés sont rémunérés à raison de taux et demi pour tout travail effectué en plus de huit (8) heures par jour, ainsi que pour tout travail effectué le samedi.

Ils seront rémunérés à raison de taux double pour tout travail effectué le dimanche ou un jour férié prévu à l'article XIX.

L'employé ayant une raison valable peut refuser de faire du temps supplémentaire.

4. Si un de ces salariés est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur, sans avoir été avisé avant son départ, il est rémunéré au taux de surtemps applicable et il a droit à une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire 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.

Si le vendeur-livreur est appelé à coucher à l'extérieur à cause des exigences de sa route, il reçoit une allocation équivalente au tarif régulier courant.

- 22.02 Les dépenses du vendeur suppléant seront remboursées de la façon suivante lorsqu'il remplace les vendeurs-livreurs 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-livreurs.
 - b) Coucher: les couchers, si requis, seront remboursés selon le même taux que les vendeurs-livreurs.
- 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 (gain) 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 déplacera (ront) 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 et que cela a pour effet de diminuer le nombre de postes, l'employé qui 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'il 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 offense 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 1985 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-vingt-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 Ste-Marie de Beauce, ce 8 ième jour de juillet 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COICTC-FTQ), local 480

VACHON, DIVISION DE LA PATIS-
SERIE ET DE LA CONFISERIE,
CULINAR INC.

Marcel Cauchon

Jean-Marie Blouin

Amel Demers

Stéphane Rivest

Déjean Leblond

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

1. Les taux de salaire seront les suivants:

	Salaire hebdomadaire		
	<u>02-04-83</u>	<u>02-10-83</u>	<u>02-04-84</u>
Commis au centre de distribution	\$ 365.00	\$ 372.00	\$ 390.00
Préposé à l'entrepôt	\$ 320.00	\$ 327.00	\$ 345.00
Mécanicien	\$ 410.00	\$ 417.00	\$ 435.00
Vendeur suppléant	\$ 380.00	\$ 387.00	\$ 405.00
Vendeur-livreur sur route régulière, salaire de base	\$ 285.00	\$ 285.00	\$ 300.00

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, institutions et boulangeries).
3. La garantie hebdomadaire (pour cinq (5) jours de travail) de salaire du vendeur-livreur sera de deux cent quatre-vingt-cinq dollars (\$285.00) par semaine à la signature de la convention et de trois cents dollars (\$300.00) par semaine au 2 avril 1984.
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.

N.B. Dans le cadre de l'application de cette clause, lorsque le vendeur suppléant est affecté à une route et qu'à la demande de la Compagnie celui-ci est désigné pour une autre route, sa période de vingt (20) jours ouvrables se continue.

ANNEXE "B"LISTE D'ANCIENNETE - QUEBEC

<u>Nom</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Gagnon, Paul-André	01-10-56
Guay, Jacques	01-04-57
Lebel, Victor	06-09-58
Laverdière, Lucien	14-05-62
Cauchon, Marcel	01-04-63
Cauchon, Jean-Marie	30-09-63
Dassylva, Roger	22-03-65
Beaudoin, Adélar	15-11-65
Morin, Jacques	14-02-66
Frenette, Roger	25-04-66
Bherer, Jacques	09-05-66
Plante, Marc	25-06-68
Beaulieu, Yvon	21-04-69
Fradette, Claude	21-06-71
Bernard, Denis	10-06-74
Beaulieu, Richard	09-10-74
Therrien, Jacques	09-06-75
Turcotte, Pierre	09-06-75
Hamelin, Denis	12-01-76
Boulet, Gilles	17-05-76
Tremblay, Simon	04-04-77
Allard, Jacques	04-04-77

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE QUEBEC

<u>ROUTE</u>	<u>DEJEUNER</u>	<u>DINER</u>	<u>SOUPER</u>	<u>COUCHER</u>
04-060	----	Mardi, jeudi, ven- dredi	----	----
04-073	----	Lundi, mercredi, jeu- di, vendredi	----	----
04-074	----	Mardi, mercredi, jeu- di, vendredi	----	----
04-075	----	Lundi, mardi, mercre- di, jeudi, vendredi	----	----
04-076	Mardi, vendredi	Lundi, mardi, mercre- di, jeudi, vendredi	----	----
04-078	----	Lundi, mardi, mercre- di, jeudi, vendredi	----	----
04-080	----	----	----	----
04-081	----	Mardi, vendredi	----	----
04-082	Lundi, jeudi	Lundi, mardi, mercre- di, jeudi, vendredi	----	----

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE QUEBEC

<u>ROUTE</u>	<u>DEJEUNER</u>	<u>DINER</u>	<u>SOUPER</u>	<u>COUCHER</u>
04-083	----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi	----	----
04-086	----	Lundi, mardi, jeudi, vendredi	----	----
04-087	----	Mardi, jeudi, vendredi	----	----
04-088	----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi	----	----
04-090	----	Mardi, mercredi	----	----
04-091	----	Mardi, mercredi, jeudi- vendredi	----	----

PAR MESSAGEUR

LETTRE D'ENTENTE

B. C. G. T.
QUÉBEC
'83 AOU -4 13:22

La présente confirme que les parties se sont entendues au cours des négociations pour que le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur soit modifié de façon à ce que la rente hebdomadaire, dans le cas de l'assurance invalidité de courte durée, soit fixée à trois cent (\$300.00) dans le cas des vendeurs-livreurs.

Une telle modification devant s'appliquer à compter du mois complet de calendrier suivant celui de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente, à Ste-Marie de Beauce, ce 8ème jour de juillet 1983.

S. I. T. B. C. T., Local 480

Marcel Lillion
Marcel Lavachon
Waldemar St Pierre
Pierre Leduc
Rosine Leduc

VACHON

Jean-Pierre Blais
André Vachon
Jean-Pierre Blais

P.S.: La présente lettre fait partie intégrante de la convention collective signée par les parties en date du 8 juillet 1983.

VRAIE COPIE

DÉPÔT *2ème dépôt.*

Dépôt N°: 8 4 1 1 1 6 8

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 024570

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input checked="" type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22113-10
Date	Signature: 83-07-08	Reception: 83-10-31	Durée: Du 83-07-08 Au 85-04-01
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac (F.A.T. - C.O.I. - C.T.C. - F.T.Q.) Local 480 293, boulevard Vachon Ste-Marie de Beauce (Québec) G0S 2Y0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vachon, Division de la Pâtisserie et de la Confiserie, Culinar Inc. (Centre de distribution Ste-Marie) 340, rue Duchesnay Ste-Marie, Beauce (Québec) G0S 2Y0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 3.03 Activité: 1072 (5) Affiliation: F.T.Q. (7)

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

Cette convention a déjà été déposée le: 4 août 1983.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Therese Demers</i>	Date: 84-11-09
THERESE DEMERS	

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

Francine

PAR MESSAGEUR

J.T.

Q22113-10

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 NOV -4 13:19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Q 22113-10

ENTRE: VACHON, DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE, CULINAR INC.
(Centre de distribution de Ste-Marie)
340, rue Duchesnay
Ste-Marie, P.Q.

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

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE
LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC
(FAT-COI-CTC-FTQ), local 480

(ci-après désigné "le Syndicat")

'83 OCT 31 15:59

Echéance: 1er avril 1985

TABLE DES MATIERES

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
ACCIDENTS DU TRAVAIL	14
ACTIVITES SYNDICALES	3
AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS	10
ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHER	22
ANCIENNETE	7
ARBITRAGE	6
ASSURANCE-GROUPE ET REGIME DE RETRAITE	14
COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL	15
CONGES DE MALADIE	17
COUPURE DE ROUTE OU DE POSTE	24
DOSSIER DU SALARIE	25
DUREE DE LA CONVENTION	25
GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE	1
HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	21
INTERDICTION DE GREVE ET LOCK-OUT	1
JOURS FERIES	18
PERMIS D'ABSENCE ET CONGES SOCIAUX.....	12
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	4
RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
REGIME SYNDICAL	2

<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
SALAIRES ET ANNEXES.....	15
SECURITE ET SANTE.....	13
TABLEAU D'AFFICHAGE.....	11
UNIFORMES.....	16
VACANCES PAYEES.....	20
ANNEXE "A" - SALAIRES ET COMMISSIONS.....	27
ANNEXE "B" - LISTE D'ANCIENNETE.....	29
ANNEXE "C" - TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS.....	30

ARTICLE I: RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat détient un certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 3ième jour de juin 1977, pour représenter tous les livreurs-vendeurs, les hommes d'entrepôt, les commis de bureau, salariés au sens du Code du Travail au service de Vachon, division de Culinar Inc., à son établissement de Ste-Marie, 340, rue Duchesnay, et qu'en conséquence, le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac (FAT-COI-CTC-FTQ), Local 480, est l'agent négociateur exclusif de ces salariés.

1.02 La convention s'applique aux salariés visés par le certificat d'accréditation syndicale mentionné à la clause 1.01 ci-avant.

ARTICLE II: GESTION ET ADMINISTRATION DE LA COMPAGNIE

2.01 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.

ARTICLE III: INTERDICTION DE GREVE ET LOCK-OUT

3.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer ni participer à, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail, conformément aux dispositions actuelles du Code du Travail de la Province de Québec. L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention à ne pas décréter de lock-out conformément aux dispositions actuelles du Code du Travail de la Province de Québec.

- 3.02 L'Employeur n'obligera pas les vendeurs à livrer des produits pour toute autre compagnie sous l'étiquette de cette même compagnie dont les vendeurs sont en grève et qui livraient ces mêmes 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 Tous les salariés doivent autoriser l'Employeur, sur une formule fournie par le Syndicat, à déduire de leur salaire les cotisations syndicales fixées par ce dernier, et ce, à compter de leur première paie et à chaque autre paie par la suite.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dès qu'il a complété sa période de probation. La formule de demande d'admission comme membre du Syndicat est fournie par celui-ci à l'Employeur qui lui se charge de la faire compléter par le nouveau salarié et de retenir sur sa paie le coût d'initiation autorisé.
- 4.03 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque période financière mensuelle de l'Employeur, celui-ci transmet au Local 480 du Syndicat, à l'attention du Trésorier, les sommes ainsi perçues au cours du mois précédent avec la liste des déductions effectuées et les noms des salariés concernés.
- 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 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les déductions légales et contractuelles effectuées pour la période de paie au cours de laquelle la cotisation syndicale doit être retenue est moindre que le montant de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, aucune retenue n'est effectuée par l'Employeur durant cette période.
- 4.05 Si un salarié est absent du travail pour quelque raison que ce soit durant une semaine donnée, sauf les vacances annuelles, l'Employeur n'est pas tenu de retenir d'arrérages de cotisations syndicales pour une telle semaine.
- 4.06 Le Syndicat 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.
- 4.07 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié en raison de son expulsion par le Syndicat, mais un tel salarié demeure assujéti aux dispositions de la clause 4.01.

ARTICLE V: ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Le Syndicat doit élire un délégué syndical parmi les salariés réguliers et indiquer par écrit son nom à l'Employeur dans la semaine qui suit sa nomination officielle.
- 5.02 Le délégué syndical doit accomplir normalement ses fonctions pour l'Employeur et il ne doit pas quitter son travail pour exercer ses fonctions syndicales à moins d'y être autorisé au préalable par son supérieur immédiat.
- 5.03 A l'occasion d'une réunion tenue pendant la durée de la convention entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur, les salariés présents et requis à de telles réunions ne subissent aucune perte de salaire.

- 5.04 L'Agent d'affaires du Syndicat peut, sur rendez-vous, rencontrer un représentant de l'Employeur et, avec l'autorisation de ce dernier, rencontrer des salariés sur les lieux du travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 5.05 A l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur libère, sans perte de salaire, le salarié membre du Comité de négociation pour les rencontres avec les représentants de la Compagnie.
- 5.06 La Compagnie pourra accorder un congé sans solde, à pas plus d'un (1) salarié à la fois, pour des activités syndicales autres que dans le cadre de la négociation, 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 au moins une (1) 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 si possible. 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 Représentant mandaté par la Direction du personnel de Vachon, à Ste-Marie de Beauce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Chef régional des ventes ou à défaut de réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant les délais de la deuxième étape. Les représentants mandatés des parties se rencontreront dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par le Représentant du personnel, 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 dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais de la troisième étape, informer par écrit la Compagnie qu'elle soumet le grief à un arbitre unique.

- 6.07 Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe directement à la 2^{ième} 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.

ARTICLE VII: ARBITRAGE

- 7.01 Un grief soumis à l'arbitrage est entendu et décidé par un arbitre unique et, à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un tel arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivants, demander au Ministre du Travail de le désigner.
- Les parties défraient 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 cependant 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 salarié pour la compagnie.

N.B. L'ancienneté reconnue pour tous les salariés au service de la compagnie, à la signature de la présente convention, est celle indiquée sur la liste d'ancienneté acceptée par les parties et jointe 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 A) 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 et en autant que l'Employeur accepte, revenir dans l'unité de négociation avec son ancienneté accumulée pour la Compagnie.
- B) Un employé qui n'a jamais fait partie de l'unité de négociation et qui occupe un poste pour la Compagnie non régi par la convention peut, en autant que l'Employeur accepte, être transféré à un poste devenu vacant, suite à un premier affichage, et il ne peut en aucun cas déplacer un autre salarié régulier, nonobstant son ancienneté.

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.

8.10 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.

8.11 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, 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 Tout salarié 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 aussi "route vacante" et tout vendeur-livreur intéressé peut aussi postuler.

- 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 deux (2) 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.
- 9.04 Un employé absent pour cause de maladie, accident, congé sans solde ou en 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: TABLEAU D'AFFICHAGE

- 10.01 L'Employeur fournit un tableau d'affichage à un endroit approprié et aux besoins du Syndicat pour qu'il puisse y afficher ses avis d'activités syndicales après autorisation d'un représentant de l'Employeur.

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 reçu.

ARTICLE XII: 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 chaufferette 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.

En conformité avec la présente clause, la chaussure de sécurité est fournie aux commis, aux préposés à l'entrepôt et aux mécaniciens.

- 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. Le salarié a droit au médecin de son choix.
- 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.

La prime sera payée à 50% par l'Employeur et à 50% par l'employé.

- 14.02 L'Employeur remet aux salariés couverts par les plans mentionnés à la clause 14.01 un pamphlet explicatif respectif à chaque plan.

ARTICLE XV: COMITES 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:

- une (1) veste d'été
- six (6) chemises
- trois (3) pantalons
- un (1) chandail
- deux (2) cravates
- un (1) parka d'hiver à tous les trois (3) ans si nécessaire (long ou court, au choix de l'employé)

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

C) Par la suite, chaque année, le 1er janvier ou le 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.

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:

- veste d'été, parka	5 points l'unité
- pantalon	3 points l'unité
- chandail, 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'absences 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.

ARTICLE XIX: JOURS FERIES

- 19.01 Les salariés ayant complété leur période de probation ont droit aux jours fériés et payés qui suivent, quelle que soit la journée à laquelle ils surviennent, en ce sens que si l'un ou l'autre de ces congés fériés tombe un samedi ou un dimanche il est changé pour un jour ouvrable.

- Le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- 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 congé peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.
- 19.03 Les salariés ont droit aux jours fériés et payés mentionnés à la clause 19.01 à condition qu'ils aient travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié, à moins que son absence ne soit motivée par une raison valable acceptée par l'Employeur.
- 19.04 Tous les salariés travaillant sur une base de commission sont rémunérés pour chacun des jours fériés mentionnés à la clause 19.01, en ce sens qu'ils conservent 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.
- 19.05 Un salarié payé sur une base de commission requis de travailler un jour férié mentionné à la clause 19.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) la rémunération de son salaire quotidien de base et de sa commission gagnée un tel jour férié.
- 19.06 Pour tous les salariés autres que les vendeurs-livreurs, ceux-ci ont droit à une rémunération équivalente à celle d'une (1) journée régulière de travail pour chaque jour férié mentionné à la clause 19.01.
- 19.07 Si un jour férié mentionné à la clause 19.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut se faire payer un tel jour férié ou choisir une autre journée pour le remplacer, cette journée étant choisie par entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE XX: VACANCES PAYEES

20.01 Les salariés ont droit aux vacances suivantes:

<u>Années d'ancienneté au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>	<u>Salaire gagné durant l'année précédant le 1er mai</u>
Moins de 5 ans	N.T.	4%
5 et plus	3	6%
10 et plus	4	8%
19 et plus	5	10%
28 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 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 Les autres salariés

1. La semaine régulière de travail de ces salariés est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement.

N.B. Advenant la nécessité de modifier l'(es) horaire(s) de travail existant(s) à la signature de la convention, le supérieur immédiat rencontrera les employés concernés en présence du délégué syndical afin d'en arriver à une entente satisfaisante pour les deux parties.

2. Ces salariés jouissent d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.

Ces salariés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

3. Ces salariés sont rémunérés à raison de taux et demi pour tout travail effectué en plus de huit (8) heures par jour, ainsi que pour tout travail effectué le samedi.

Ils seront rémunérés à raison de taux double pour tout travail effectué le dimanche ou un jour férié prévu à l'article XIX.

L'employé ayant une raison valable peut refuser de faire du temps supplémentaire.

4. Si un de ces salariés est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur, sans avoir été avisé avant son départ, il est rémunéré au taux de surtemps applicable et il a droit à une compensation minimum équivalente à trois (3) heures de salaire 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.

Si le vendeur-livreur est appelé à coucher à l'extérieur à cause des exigences de sa route, il reçoit une allocation équivalente au tarif régulier courant.

- 22.02 Les dépenses du vendeur suppléant seront remboursées de la façon suivante lorsqu'il remplace les vendeurs-livreurs 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-livreurs.
 - b) Coucher: les couchers, si requis, seront remboursés selon le même taux que les vendeurs-livreurs.
- 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 (gain) 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 déplacera (ront) 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 et que cela a pour effet de diminuer le nombre de postes, l'employé qui 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'il 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 offense 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 1985 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-vingt-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 Ste-Marie de Beauce, ce 8^e ième jour de juillet 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC (FAT-COICTC-FTQ), local 480

VACHON, DIVISION DE LA PATIS-
SERIE ET DE LA CONFISERIE,
CULINAR INC.

Marcel Lillion

Jean-Marie Plouffe

André Demers

Michelle Rivest

Dejan Stojanovic

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

1. Les taux de salaire seront les suivants:

	Salaire hebdomadaire		
	<u>02-04-83</u>	<u>02-10-83</u>	<u>02-04-84</u>
Commis au centre de distribution	\$ 365.00	\$ 372.00	\$ 390.00
Préposé à l'entrepôt	\$ 320.00	\$ 327.00	\$ 345.00
Vendeur suppléant	\$ 380.00	\$ 387.00	\$ 405.00
Vendeur-livreur sur route régulière, salaire de base	\$ 285.00	\$ 285.00	\$ 300.00

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, institutions et boulangeries).
3. La garantie hebdomadaire (pour cinq (5) jours de travail) de salaire du vendeur-livreur sera de deux cent quatre-vingt-cinq dollars (\$285.00) par semaine à la signature de la convention et de trois cents dollars (\$300.00) par semaine au 2 avril 1984.
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.

N.B. Dans le cadre de l'application de cette clause, lorsque le vendeur suppléant est affecté à une route et qu'à la demande de la Compagnie celui-ci est désigné pour une autre route, sa période de vingt (20) jours ouvrables se continue.

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

<u>Nom</u>	<u>Date d'ancienneté</u>
Carrier, Réal	28-02-48
Labbé, Léonard	14-06-54
St-Pierre, Laurent	27-02-56
Lessard, Jean-Charles	13-05-57
Lessard, Jean-Guy	27-01-60
Bourque, Jean-Marie	04-05-60
Hébert, Philippe	04-07-60
Audet, Adélarde	10-10-61
Chamard, Georges E.	22-11-61
Routhier, Léonard	17-01-62
Poulin, Jean-Marc	03-10-62
Lehoux, Benoit	21-01-65
Caron, André	06-06-66
Champagne, Denis	23-10-67
Gilbert, Marc	12-11-73
Fillion, Marcel	14-10-75
Maheux, Régis	26-09-77
Gagné, Pierre	02-10-78
Jacques, Pierre	26-06-79

ANNEXE "C"

TABLEAU DE DEPENSES DES VENDEURS DE STE-MARIE

<u>ROUTE</u>	<u>DEJEUNER</u>	<u>DINER</u>	<u>SOUPER</u>	<u>COUCHER</u>
057	----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi	----	----
058	Jeudi	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi	Mercredi	Mercredi
059	----	Lundi, mercredi, jeudi, vendredi	----	----
061	----	Lundi, mardi, jeudi	----	----
062	----	Lundi, vendredi	----	----
064	----	Mardi, mercredi, vendredi	----	----
065	----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi	----	----
068	----	Lundi, mercredi	----	----
070	----	----	----	----
071	----	Lundi, mardi, mercredi, jeudi	----	----
072	Mardi, mercredi, vendredi	Lundi, mardi, jeudi	Lundi, mardi, jeudi	Lundi, mardi, jeudi

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22113-10			
Date	Signature: 83-04-08	Réception: 83-04-18	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travail- leurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac Local 480 293, Boul. Vachon Sainte-Marie de Beauce, Qc GOS 2Y0 / Att: M. Lionel Demers	<input type="checkbox"/> Déposant Vachon, division Culinar Inc. Centre de distribution de Ste-Foy 2700, rue Dalton Sainte-Foy, Qc

Unité de négociation

OBJET: Entente spéciale à titre expérimental pour une durée de 2 mois à compter du 11 avril 1983.
RE: Vente du produit "grillette".

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

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

Q 20037-04

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Lionel Demers</i>	83-04-20

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