

4064-15

4064-15

Commençant le: 20 septembre 1981
Terminant le: 22 septembre 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: BOULANGERIE DURIVAGE INC. (Chauffeurs-Livreurs
et Vendeurs)
2235, rue Dandurand, Montréal
(ci-après désigné "la Compagnie")

Partie de première part

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

(ci-après appelé "le Syndicat")

Partie de seconde part



82 APR 13 14 21

TABLE DES MATIERES

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	1	RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
"	2	SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS ET INITIATION	4
"	3	DROITS DE LA DIRECTION	5
"	4	GREVES ET LOCK OUT	6
"	5	COMITES	7
"	6	PROCEDURES DE GRIEFS	8-9
"	7	ARBITRAGE	10-11
"	8	CAS DE DISCIPLINE	12
"	9	ANCIENNETE	13-14
"	10	SECURITE ET SANTE	15
"	11	TABLEAUX D'AFFICHAGE	16
"	12	ABSENCE PERMISE ET CONGES SPECIAUX	17-18
"	13	UNIFORMES	19
"	14	VACANCES	20-21

			<u>PAGE</u>
ARTICLE	15	CONGES PAYES	22
"	16	CHANGEMENT DE ROUTE	23
"	17	APPLICATION POUR ROUTE OUVERTE	24
"	18	SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES	25-26-27-
"	19	ASSURANCE	29
"	20	DISPOSITION DIVERSE	30
"	21	ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION	31

Article 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE:

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour "tous les chauffeurs-livreurs et les vendeurs, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des inspecteurs".

Article 2 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS
ET INITIATION:

- 2.01 a) Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.
- b) Les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat, dès leur première paye, représentant une semaine complète de travail, ou dès qu'ils auront complété dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation établies par le Syndicat.
- c) Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.02 Les cotisations syndicales seront déduites à chaque semaine sur le salaire de l'employé. Après quatre (4) semaines de déduction, la Compagnie fera parvenir au Secrétaire-Trésorier du Syndicat, les sommes ainsi déduites et ce dans les dix (10) jours suivant la dernière déduction. Il y aura un total de treize (13) versements par année complète.
- 2.03 Il est convenu que toute déduction sur le salaire pourra être annulée seulement par un avis écrit, envoyé au Syndicat et à la Compagnie pendant quatre-vingt-dix (90) à soixante (60) jours précédant la date d'expiration de cette convention.
- 2.04 Advenant le départ ou l'absence d'un employé pour quelque raison que ce soit, la Compagnie déduira lors du retour de l'employé absent ou sur sa dernière paye avant le départ de l'employé qui quitte ou est congédié, les sommes dues pour la ou les semaines précédentes de façon à ce que les cotisations hebdomadaires établies par le Syndicat soient collectées.
- 2.05 Le Syndicat indemniserà la Compagnie contre toutes réclamations qui pourraient être faites contre elle par un ou plusieurs employés pour les sommes déduites des salaires en vertu du présent article.

Article 4 - GREVES ET LOCK-OUT:

- 4.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire de lock-out pendant la durée de cette convention. Le Syndicat et les employés s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève et n'appuieront pas un ralentissement de travail et n'ordonneront pas une telle action à leurs membres.
- 4.02 Cependant, ce ne sera pas une violation de cette convention, si un employé refuse de traverser une ligne de piquetage établie par les employés de la Compagnie.

Article 5 - COMITES:

- 5.01 Le Syndicat aura le droit d'élire ses délégués selon les lois et règlements du local 55, avec un maximum de quatre (4) délégués par usine tel que décrit ci-bas.
- | | | | |
|-----------|-------------------|---|------------|
| Par usine | 1 à 50 membres | = | 1 délégué |
| | 51 à 150 membres | = | 2 délégués |
| | 151 à 250 membres | = | 3 délégués |
| | 251 et plus | = | 4 délégués |
- 5.02 Un employé n'aura pas le droit d'agir comme délégué du Syndicat s'il n'a pas complété deux (2) ans de service avec la Compagnie.
- 5.03 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des délégués du Syndicat. Aucun employé ne sera reconnu comme délégué du Syndicat par la Compagnie, avant la réception d'un avis écrit du Syndicat mentionnant le nom du ou des délégués.
- 5.04 Les employés de la Compagnie qui sont élus comme délégués ou les autres officiers du Syndicat qui ont certaines fonctions régulières à remplir pour la Compagnie ne quitteront pas leur travail aux fins de toute activité syndicale sans avoir obtenu une permission préalable de leur surveillant immédiat. En considération de l'observation par les délégués et autres officiers du Syndicat des dispositions du présent article, ils seront payés sur la base de leur taux moyen pour tout le temps consacré à assister aux assemblées avec la Compagnie pendant les heures régulières de travail, pour les séances de négociation, conciliations ou arbitrage.

Article 6 - PROCEDURE DE GRIEFS:

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que les griefs soient étudiés et réglés aussi promptement que possible.
- 6.02 Un grief est défini comme étant une mésentente relativement à une interprétation ou à l'application de la Convention Collective.
- 6.03 Etape No. 1 Si selon les termes de cette Convention un employé a un grief à formuler, il devra le faire par écrit, le dater, le signer et le présenter à son coordonnateur ou gérant de district. L'employé devra être accompagné de son délégué syndical. Le coordonnateur ou gérant de district doit donner sa réponse par écrit, la dater, la signer dans les trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.
- 6.04 Etape No. 2 Si la réponse à l'étape No. 1, n'est pas satisfaisante, le grief sera soumis au Directeur des Ventes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Le Directeur des Ventes ou son représentant rencontrera l'employé avec le délégué syndical, pour discuter du grief dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent. Une réponse par écrit au grief sera donnée dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette réunion.
- 6.05 Etape No. 3 Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du Directeur des Ventes, le grief sera soumis dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent ladite réponse au Directeur Général de la Compagnie. Le Directeur Général de la Compagnie ou son représentant rencontrera l'employé avec le Comité des délégués syndicaux afin de discuter du grief. L'agent d'affaires sera présent à cette étape s'il en est requis soit par la Compagnie soit par le Comité des délégués. Une réponse à la plainte sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables de cette réunion.
- 6.06 Si le Syndicat n'observe pas les limites de temps établies plus haut, le grief sera abandonné. Si la Compagnie n'observe pas les dites limites de temps, la procédure de grief sera avancée à l'étape suivante.
- 6.07 Si le grief n'est pas réglé au moyen des procédures de grief établies plus haut, l'une ou l'autre des parties peut, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réponse à l'étape No. 3, porter le grief à l'arbitrage.

- 6.08 La Compagnie peut refuser de prendre en considération tout grief résultant de circonstances qui se seraient produites plus de cinq (5) jours ouvrables avant que le grief soit présenté à l'étape No. 1.
- 6.09 Un grief de groupe, ce qui veut dire un grief de même nature concernant directement tous les employés de l'unité concernée ou plusieurs employés et requérant un règlement identique pour tous les intéressés, devra être présenté à l'étape No. 3.
- 6.10 Les délais stipulés dans cet article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés à moins d'entente par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.
- 6.11 Advenant que la Compagnie désire loger un grief, elle fait parvenir un écrit à cet effet à l'agent d'affaires du Local 55, lui exposant les faits et le remède recherché. L'agent d'affaires doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis. Les autres dispositions de cet article s'appliquent en autant qu'elles soient applicables.

Article 7 - ARBITRAGE:

- 7.01 Si l'une ou l'autre des parties à cette Convention désire soumettre un grief à l'arbitrage, elle devra en informer l'autre partie par écrit et par la même occasion faire connaître le nom d'un arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la requête, l'autre partie désignera son arbitre. Les deux arbitres tenteront de s'entendre sur le choix d'une troisième personne qui agira à titre de Président du Conseil d'Arbitrage.
- 7.02 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, si les deux arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'une troisième personne devant agir à titre de Président, l'affaire sera soumise au Ministère du Travail de la Province de Québec, qui fera les nominations nécessaires.
- 7.03 Aucune personne préalablement impliquée dans toute tentative de régler un grief déjà porté à l'arbitrage ne peut être nommée comme arbitre.
- 7.04 Aucun différend ne peut être soumis à l'arbitrage si la procédure de grief n'a pas été suivie.
- 7.05 a) Les arbitres ou le Conseil d'Arbitrage ne seront pas autorisés à rendre une décision en contradiction avec les termes de cette convention, pas plus qu'ils ne pourront altérer, modifier, ajouter ou amender aucune de ses clauses.
- b) En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur: il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
 Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage ne peut que confirmer ou casser la décision de l'employeur, ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.
- 7.06 Les parties à cette Convention s'efforceront de hâter les débats du Conseil d'Arbitrage. Une décision unanime ou majoritaire du Conseil d'Arbitrage sera finale, obligatoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé concerné.

X Casser.

- 7.07 Chacune des parties défraiera ses propres frais et dépenses, les honoraires et les dépenses du Président du Conseil d'Arbitrage seront défrayés à part égale par par les deux parties.
- 7.08 Le Conseil d'Arbitrage devra rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la date de la dernière assemblée.

Article 8 - CAS DE DISCIPLINE:

- 8.01 Une plainte formulée par un employé qui a complété sa période de probation, invoquant qu'il a été injustement congédié de son emploi par la Compagnie, sera traitée comme un grief débutant à l'étape No. 3, pourvu qu'une telle plainte soit déposée par écrit auprès du Directeur Général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le congédiement. Une plainte formulée par un employé qui a complété sa période de probation, invoquant qu'il a été injustement suspendu pour une période de plus de trois (3) jours, peut être instituée à l'étape No. 3, de la procédure de grief, pourvu qu'une telle plainte soit déposée par écrit auprès du Directeur Général dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la suspension. Tout autre type de grief commencerait à l'étape No. 1.
- 8.02 Les mesures disciplinaires peuvent être réglées par les parties en entérinant la décision de la Compagnie de renvoyer ou de suspendre un employé ou en réintégrant l'employé dans son emploi ou en prenant toute autre décision considérée comme juste et équitable par les parties en cause.
- 8.03 Un employé qui a été congédié ou suspendu sans préavis pourra, avant de quitter l'usine, s'entretenir avec son délégué syndical dans un local qui sera mis à sa disposition par la Compagnie.
- 8.04 S'il le désire, l'employé aura droit d'être assisté du délégué du Syndicat avant de signer toute réprimande ou mesure disciplinaire.
- 8.05 Pendant la durée de cette convention, les règles et les normes de travail qui existent, demeurent tel quel. Si la Compagnie apporte des changements, elle devra en discuter avec le Syndicat et le chef délégué.

Article 9 - ANCIENNETE:

9.01 Un nouvel employé sera en probation et n'aura aucun droit d'ancienneté dans la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail continu. Son ancienneté sera alors rétroactive et comprendra les soixante (60) jours qu'il a travaillé pour la Compagnie.

Cependant, si la Compagnie décide de congédier un employé en probation pour des raisons valables, cette décision ne sera pas contestée par le Syndicat.

9.02 La Compagnie préparera des listes d'ancienneté montrant les noms et les dates d'ancienneté de chaque employé. La liste d'ancienneté sera affichée pendant une période de cinq (5) jours de travail. Elle sera révisée tous les ans. Une copie des listes d'ancienneté sera envoyée au bureau du Syndicat.

9.03 En cas de mises à pieds dues à un manque de travail ou un rappel au travail suivant une mise à pied, les employés avec le plus d'ancienneté et les qualifications garderont leur emploi ou seront rappelés au travail.

9.04 L'ancienneté sera perdue en tout cas lorsqu'un employé:

- a) quitte son emploi
- b) est congédié et tel congédiement n'est pas résilié par la procédure des griefs.
- c) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.

N.B.: Les employés engagés après le 20 septembre 1981 et qui seront mis à pied avant d'atteindre 1 an d'ancienneté garderont leur droit de rappel au travail pour le nombre de jours ou de mois équivalent à leur ancienneté.

Ex.: Employé ayant 3 mois d'ancienneté est mis à pied, il garde son droit de rappel pour 3 mois, s'il est rappelé après cette date il sera considéré comme un nouvel employé.

- d) est absent du travail pour plus de trois (3) jours sans avoir averti et sans explications satisfaisantes pour la Compagnie.
- e) pour cause de vol, boisson, drogue

- 9.05 a) Les employés qui étaient dans l'unité de négociation mais qui ont été promus en-dehors de l'unité de négociation peuvent être retournés à ladite unité avec l'ancienneté accumulée complète. Toutefois, ces employés ne seront pas éligibles d'exercer leur privilège de faire application sur une route pour douze (12) mois et n'exerceront pas leur droit d'ancienneté pour le choix des vacances pour une période de douze (12) mois.
- b) 1. Un employé promu en dehors de l'unité de négociation aura une période d'essai d'une durée de trois (3) mois de calendrier.
2. Il est entendu que durant cette période l'employé continu de payer ses cotisations syndicales et durant cette même période sa route ou son poste, ne sera pas reconnu comme étant vacant pour la durée du trois (3) mois.
3. Si l'employé décidait de retourner ou s'il était retourné à son ancien poste ou route durant la période d'essai, il gardera tout ses droits et privilèges de la convention. S'il y retourne après 3 mois de calendrier alors l'article 9.05 a) s'applique.

Article 10 - SECURITE ET SANTE:

- 10.01 La Compagnie prendra les mesures appropriées visant la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail, selon les lois de la santé et sécurité au travail.
- 10.02 Les employés auront le devoir de rapporter par écrit à leur inspecteur toute opération ou pratique dangereuse, dont une copie sera remise au délégué en chef.
- 10.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à former un Comité de Sécurité.

Article 11 - TABLEAUX D'AFFICHAGE:

- 11.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage au Syndicat pour lui permettre d'afficher ses avis. Tous ces avis devront être soumis au Gérant Général ou son délégué pour approbation avant d'être affichés.

Article 12 - ABSENCE PERMISE ET CONGES SPECIAUX:

- 12.01 Section 1 Un congé sans paye peut être demandé à la Compagnie par écrit. Même lorsque la compagnie juge que les raisons sont bonnes et suffisantes, la permission de s'absenter ne pourra pas dépasser trente (30) jours.
- Section 2 Cependant, la compagnie pourra extentionner cette permission pour trente (30) jours additionnels sur demande écrite du permissionnaire.
- Section 3 Lorsqu'un employé retourne au travail après qu'un congé sans paye lui a été accordé ou un congé de maladie, il retournera à la même classification que celle occupée antérieurement ou un vendeur à sa même route, pourvu que cette classification ou cette route soit toujours existante et après avoir passé avec succès l'examen médical de la compagnie.
- Section 4 Les employés occupant un emploi pendant un congé non payé ou une extension d'icelui, seront sujets à un congédiement immédiat.
- 12.02 a) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi aura droit dans le cas du décès de son épouse ou de son époux ou un de ses enfants, à un congé maximum de cinq (5) jours consécutifs sans perte de salaire. Seul la partie ouvrable de ces cinq (5) jours sera payée.
- b) La Compagnie reconnaitra l'époux ou l'épouse de l'employé pourvu que cette personne soit enregistrée sur la fiche personnelle de l'employé.
- 12.03 Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi aura droit jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé avec salaire sans temps supplémentaire. Seule la partie ouvrable des trois (3) jours consécutifs sera payée: -
- en cas de décès de: père, mère, frère, soeur, afin de s'occuper des funérailles ou d'y assister.
- 12.04 Dans le cas du décès du beau-père, belle-mère, l'employé qui a complété sa période de probation aura droit à un congé maximum de deux (2) jours consécutifs sans perte de salaire seule la partie ouvrable de ces deux (2) jours sera payée.

12.05 Une journée sera accordée tel qu'à 12.03

- a) En cas de décès de beau-frère, belle-soeur, brue, gendre
- b) Lors de la naissance d'un de ses enfants
- c) Lors du mariage de l'employé, d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur

12.06 L'anniversaire de naissance congé non chômé payé pour les employés ayant trois (3) ans de service pour la compagnie, les vendeurs et vendeurs remplaçants seront payés -

commençant le 19 septembre 1981	\$45.00
" le 18 septembre 1982	\$50.00
" le 17 septembre 1983	\$55.00

Les employés payés à l'heure seront payés huit (8) heures à leur taux horaire régulier.

12.07 Le ou les jours de congés prévus dans le présent article ne seront pas accordés, exception pour son mariage et son anniversaire de naissance.

- 1. S'ils tombent dans la période de vacance de l'employé
- 2. Si une fête payée prévu dans la présente convention coïncide avec ces jours de congés, la fête ne sera pas payée en addition de ces jours.

12.08 Un employé qui a complété sa période de probation et est appelé à la fonction de juré ou témoin sera payé son salaire au complet pourvu qu'il remette à la Compagnie le montant reçu de la Cour pour ses services comme juré ou témoin et pourvu en outre, qu'il se rapporte à son travail chaque jour où il n'agit pas comme juré ou témoin, ou que sa présence à la Cour n'est pas requise.

12.09 Un congé flottant est accordé aux chauffeurs-livreurs. Une journée de congé chômée sera accordée à tous les chauffeurs-livreurs qui ont trois (3) ans d'ancienneté à compter du jour de leur embauche. Cette journée sera payée au taux horaire de l'employé multiplié par huit (8), elle sera désignée à la convenance des deux parties.

N.B.: Ces congés flottants ne peuvent être cumulatifs d'année en année.

Article 13 - UNIFORMES:

- 13.01 A chaque année la Compagnie achètera:
- 1 coupe-vent été
 - 1 coupe-vent hiver court
 - 3 pantalons
 - 6 chemises
 - 1 casquette ou 1 séraphin ou 1 tuque
 - 1 cravate
 - 2 gilets de laine
 - 1 ceinture
- Pour les chauffeurs de camion lourd :
- des gants seront fournis au besoin et ils auront le choix du coupe-vent hiver court ou long
 - des imperméables seront fournis à ceux qui en auront besoin durant leur travail
- 13.02 Pour défrayer 50% du coût de l'uniforme, un minimum de dix (\$10.00) dollars par semaine sera déduit sur le salaire de l'employé jusqu'à ce que ledit 50% soit payé. L'employé sera facturé pour le coût de l'uniforme avec reçu pour fins d'impôt.
- 13.03 Un employé qui a complété trois (3) ans de service continu avec la Compagnie aura l'uniforme fourni gratuitement tel que spécifié à l'article 13.01.
- 13.04 Le port de l'uniforme sera obligatoire après la période de probation.
- 13.05 L'uniforme demeurera la propriété de la Compagnie jusqu'au paiement final de la part de l'employé.

Article 14 - VACANCES:

- 14.01 Des vacances avec salaire (pour les vendeurs et vendeurs remplaçants) seront accordées selon l'échelle suivante:
- a) Un (1) an à quatre (4) ans de service continu
2 semaines = 4%
 - b) Quatre (4) ans à neuf (9) ans de service continu
3 semaines = 6%
 - c) Neuf (9) ans à quatorze (14) ans de service continu
3 semaines = 8%
 - d) Quatorze (14) ans à dix-neuf (19) ans de service continu
4 semaines = 9%
 - e) Dix-neuf (19) ans à vingt-trois (23) ans de service continu
5 semaines = 10%
 - f) Vingt-trois (23) ans et plus de service continu
5 semaines = 12%
- Pour la troisième (3e) année du contrat, i.e. à partir du 15 septembre 1983.
- Le dix-neuf (19) ans du (d) devient dix-huit (18) ans de service continu.
- Le dix-neuf (19) ans au vingt-trois (23) ans du (e) devient dix-huit (18) à vingt-deux (22) ans de service continu.
- Le (f) devient 22 ans et plus de service continu.
- 14.02 Le service continu sera calculé au 1er mai de chaque année.
- 14.03 Les vacances seront réparties selon l'ancienneté, i.e., ceux qui ont le plus d'ancienneté auront le premier choix.
- Les vacances en tranches de deux (2) semaines consécutives seront données à au moins dix (10) employés à la fois en été et à cinq (5) employés à la fois en hiver.
- 14.04 La période des vacances d'été débutera la première semaine complète de mai et se terminera la deuxième (2e) semaine complète de septembre. Ceci n'empêchera pas les employés de demander des vacances en-dehors de cette période.

- 14.05 Les employés ayant plus d'un (1) mois de service, mais moins d'un an à compter du 1er mai, auront droit aux vacances payées tel que spécifié selon les normes du travail #126.
- 14.06 Les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines pourront prendre les deux (2) premières semaines selon 14.04 et les autres semaines seront prises consécutivement ou séparément et par ancienneté au choix de l'employé.
- Toutefois, pour la période du 1er janvier au 29 avril de même que la période suivant la 2e semaine complète de septembre au 31 décembre, la compagnie limitera les vacances à cinq (5) employés à la fois.
- 14.07 Advenant qu'une fête se présente durant la période de vacances d'un employé, ledit employé sera octroyé d'un paiement additionnel de:
- \$45.00 pour chaque fête commençant le 20 septembre 1981
\$50.00 pour chaque fête commençant le 19 septembre 1982
\$55.00 pour chaque fête commençant le 18 septembre 1983
- 14.08 La liste des vacances sera affichée au plus tard le 1er novembre de chaque année.
- 14.09 La paye de vacances sera sur un chèque séparé et pour le nombre de semaines que l'employé prend.
- 14.10 Un employé laissant le service de la compagnie et n'ayant pas encore pris ses vacances payées aura droit à 4%, 6%, 8%, 9%, 10% ou 12% selon ce qui est applicable depuis la date anniversaire de l'embauche.

Article 15 - CONGES PAYES:

15.01 Les jours suivants seront reconnus comme jours de congé payés par la Compagnie et les vendeurs ne seront pas requis de travailler.

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean Baptiste
- Le Jour du Dominion
- La fête du Travail
- Le Jour d'Action de Grâce
- Le Jour de Noel
- Le lendemain de Noel

15.02 Sujet à la coutume et au besoin du marché, ces congés peuvent être changés selon les besoins. Il est bien spécifié qu'il n'y aura pas moins de dix (10) congés payés par année.

15.03 La Fête sera payée à chaque employé couvert par cette convention qui a terminé sa période de probation pourvu que l'employé ait travaillé le jour ouvrable qui précède et qui suit la fête.

La Compagnie fera exception si un employé est absent pour:

1. un décès dans sa proche famille
2. avec une permission de la direction pour s'absenter
3. un accident de travail

Lors d'une absence prolongée et vérifiée pour un accident de travail ou une maladie personnelle un maximum d'une (1) fête par trois (3) mois d'absence lui sera payé à son retour au travail.

15.04 Les congés payés seront versés une fois l'an sur un chèque séparé dans la première semaine complète de novembre. Si un employé n'est pas éligible au paiement d'un (1) congé, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit, dans la semaine qui suit le congé et si cette décision n'est pas contestée selon la procédure de grief, aucun paiement ne sera dû pour ce congé. Si aucun avis n'est envoyé au Syndicat, le congé sera payé à l'employé.

N.B.: Ceci ne s'applique pas aux chauffeurs-livreurs qui seront eux, rémunérés pour les fêtes, selon la méthode habituelle.

Article 16 - C H A N G E M E N T D E R O U T E :

- 16.01 La Compagnie s'engage à payer à tout vendeur pour une période de six (6) mois la moyenne de salaire gagnée durant les douze (12) mois précédant une coupure ou tout changement de route jugé nécessaire par la Compagnie.
- 16.02 Si la Compagnie ajoutait une ou plusieurs routes, elle ne réduirait pas à moins de \$2,100.00 par semaine le volume des routes opérées auparavant. Ceci ne s'appliquera pas aux routes marginales qui peuvent devenir partie d'un nouveau territoire en développement. Il est entendu que si les conditions nécessitent un changement, l'entente plus haut mentionnée peut être changée en tout temps par le consentement mutuel des parties concernées.
- 16.03 La Compagnie tentera de concentrer les routes le plus possible et réduire le millage et maintenir le service à un niveau élevé.

Article 17 - APPLICATION POUR UNE ROUTE OUVERTE:

- 17.01 Toute application pour une route vacante ou nouvellement créée doit être faite par écrit sur les formules fournies à cet effet.
- 17.02 La Compagnie convient d'afficher toutes les routes vacantes ou nouvellement créées, pendant une période de deux (2) jours ouvrés, période durant laquelle l'employé pourra soumettre son application. L'avis indiquera tout changement immédiat de route, plus
- Total des Ventes de la Route
 - Nombre de Clients
 - Heure de départ de la Route
- 17.03 L'ancienneté et les qualifications seront le facteur déterminant quant aux applications pour les routes vacantes ou nouvellement créées.
- 17.04 Un vendeur qui fait application sur une route ouverte ou nouvellement créée et qui l'obtient, prendra charge de cette route le premier mardi après l'affichage terminé.
- Cependant durant la période des vacances d'été, un court délai pourra être accordé, si la Compagnie est dans l'impossibilité d'accorder la route à cause d'absence permise selon la convention collective.
- 17.05 Celui qui aura fait application avec succès pour une route ouverte ou nouvellement créée, ne pourra pas se prévaloir de son droit d'ancienneté pour une autre application pendant une période d'une année de la date du changement. Cependant, la compagnie pourra considérer les applications dudit employé.
- 17.06 Dans le cas où la compagnie a des employés mis à pied au moment où une route est ouverte ou nouvellement créée, alors l'employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté et les qualifications aura la préférence pour remplir cette route vacante, et ce, avant tout employé nouveau.
- 17.07 Un vendeur qui fait application pour une route nouvellement créée aura droit à une (1) période d'essai de cinq (5) jours (il y aura un (1) seul essai pour ces routes nouvellement créées), et si le vendeur n'accepte pas cette route nouvellement créée, alors l'article 17.05 s'appliquera comme pour les autres cas.

Article 18 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES:

18.01 VENDEURS

- a) La semaine régulière de travail sera constituée de cinq (5) jours avec une journée de congé en addition du dimanche.
- b) Le salaire garanti pour tous les vendeurs est le suivant:

\$250.00 par semaine effectif le 20 septembre 1981
 \$275.00 par semaine effectif le 19 septembre 1982
 \$300.00 par semaine effectif le 18 septembre 1983

- c) Les taux de salaire applicables aux vendeurs seront les suivants:

Base: \$46.00 par semaine effectif le 20 septembre 1981
 et pour la durée de la convention.

+ Commission

Ventes au gros	=	13%
Gâteaux et marques secondaires	=	10%
Toutes marques privées	=	7½%

- d) Les taux de base et de commission seront payés sur les encaissements nets effectués sur les ventes de la semaine, i.e. les ventes moins les retours et les escomptes. Il est entendu cependant que le pourcentage des escomptes sur les factures ne devra pas excéder:

12% pour tous les clients indépendants ou chaînes d'alimentation, ceci à compter du 20 septembre 1981.

- 18.02 Le nouveau vendeur remplaçant sera payé \$250.00 par semaine pour la première (1) année du contrat, \$275.00 pour la deuxième (2) et la troisième (3) année du contrat, ce jusqu'à ce qu'il ait complété sa période de probation par la suite son salaire sera tel que 18.03 L.

18.03

CHAUFFEURS-LIVREURS:

Ce qui s'appliquera en regard de la livraison

a) Salaire

Tous les salaires seront calculés sur un taux horaire

Chauffeur de Remorque:

Taux horaire	\$9.37.5	\$375.00	effectif	20 septembre 1981
	\$10.37.5	\$415.00	effectif	19 septembre 1982
	\$11.47.5	\$459.00	effectif	18 septembre 1983

Chauffeur de camion 21':

Taux horaire	\$ 8.72.5	\$349.00	effectif	20 septembre 1981
	\$ 9.72.5	\$389.00	effectif	19 septembre 1982
	\$10.82.5	\$433.00	effectif	18 septembre 1983

Livraison spéciale:

Taux horaire	\$ 8.62.5	\$345.00	effectif	20 septembre 1981
	\$ 9.62.5	\$385.00	effectif	19 septembre 1982
	\$10.72.5	\$429.00	effectif	18 septembre 1983

Les nouveaux employés énumérés à (18.03) ci-haut, seront payés \$0.50 l'heure en bas de leur classification et seront augmentés de \$0.25 l'heure après six (6) mois, et à la totalité de la classification après un (1) an.

Effectif le 20 septembre 1981, une prime de nuit de \$0.35 l'heure sera payée aux employés chauffeur de remorque et camion vingt et un (21) pieds pour les heures travaillées entre dix-huit (18) heures et six (6) heures.

- b) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures soit cinq (5) jours du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, et tout employé qui a complété sa période de probation, recevra pas moins de quarante (40) heures de paye garanties à son taux horaire régulier pour chaque semaine de travail.
- c) Pour avoir droit à la garantie de paiement l'employé devra remplir les conditions suivantes:
1. il devra travailler toutes les heures assignées par la Compagnie durant une semaine de travail.
 2. il devra accomplir tout le travail que la Compagnie lui assigne.

- 18.03 d) Si un employé est en retard ou absent, durant une semaine de travail, le temps qu'il a perdu et au cours duquel il s'est absenté sera déduit sur la garantie d'heures de salaire.
- e) Tout travail accompli en excès de neuf (9) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine sera compensé au taux de temps et demi, celui des deux qui est le plus avantageux pour l'employé.
- f) Dans une semaine de calendrier où une (1) fête tombe, la semaine sera réduite à trente-deux (32) heures, réparties en quatre (4) jours de travail et payée pour quarante (40) heures.
- g) Dans une semaine de calendrier où deux (2) fêtes tombent, la semaine sera réduite à vingt-quatre (24) heures, réparties en trois (3) jours de travail et payée pour quarante (40) heures.
- h) Dans une semaine de calendrier où une fête payée tombe, temps et demi sera payée en excès de neuf (9) heures par jour ou trente-deux heures, celui des deux qui est le plus avantageux pour l'employé.
- Dans une semaine de calendrier où deux (2) fêtes payées tombent, temps et demi sera payé en excès de neuf (9) heures par jour ou vingt-quatre (24) heures, celui des deux qui est le plus avantageux pour l'employé.
- i) Les chauffeurs cédulés de travailler du lundi au vendredi seront rénumérés au taux de temps et demi pour tout travail accompli le samedi.
- j) Les chauffeurs requis de travailler le dimanche, seront rémunérés au taux de temps double.
- k) Le chauffeur qui remplacera sera compensé au taux de la classification.

18.03 1) Le vendeur-remplaçant (route-rider) sera payé:

\$332.00 par semaine, effectif le 20 septembre 1981

\$360.00 par semaine, effectif le 19 septembre 1982

\$392.00 par semaine, effectif le 18 septembre 1983

Et lorsqu'il sera en charge d'une route, il sera payé selon les gains de la route, soit la base du vendeur + commission et au prorata des jours qu'il aura été en charge de la route ou selon son salaire régulier, le plus avantageux des deux.

m) Les vacances avec salaire pour les chauffeurs - livreurs (livraison et transport) seront accordées selon l'échelle suivante:

a) Un (1) an à quatre (4) ans de service continu
2 semaines = 4%

b) Quatre (4) ans à neuf (9) ans de service continu
3 semaines = 6%

c) Neuf (9) ans à quatorze (14) ans de service continu
3 semaines = 8%

d) Quatorze (14) ans à dix-neuf (19) ans de service continu
4 semaines = 9%

e) Dix-neuf (19) ans à vingt-trois (23) ans de service continu
5 semaines = 10%

f) Vingt-trois (23) ans et plus
6 semaines = 12%

Article 19 - ASSURANCE:

- 19.01 Le plan d'assurance continuera à accorder des bénéfices supplémentaires lors de réclamation pour Prescriptions médicales comme suit:
- 1. 90% majeur médical
 - 2. déductible \$10.00 par personne (2 pers. par famille)
 - 3. la prime sera payable sur une base de 50-50.
- 19.02 L'indemnité hebdomadaire sera 2/3 du salaire avec un maximum de \$225.00.
- 1ère journée en cas d'accident.
 - 4e journée en cas de maladie personnelle.
- 19.03 Il est entendu que la Compagnie s'engage à payer la deuxième (2e) et la troisième (3e) journée de maladie au taux \$45.00 par jour, à chaque employé régi par cette convention. Cependant une lettre du médecin peut être exigée.
- 19.04 Dans le cas ou un employé est renvoyé à la maison par la Direction à cause d'une blessure industrielle, il recevra une journée complète de salaire pour la journée qu'il fut renvoyé à la maison.
- 19.05 Si, dû à la maladie ou à un accident, un employé est dans l'impossibilité de faire son travail normal, il pourra alors demander à être transféré à une classification inférieure. Si ce changement est possible, la Compagnie pourra accorder ce privilège.

Article 20 - DISPOSITIONS DIVERSES:

- 20.01 La Compagnie permettra à l'agent d'affaires du Syndicat l'accès à sa propriété durant les heures de travail afin qu'il puisse s'occuper de choses du Syndicat pourvu que la permission soit obtenue du Gérant de District ou du Coordonnateur et de plus, pourvu qu'il n'y ait pas d'interruption dans la marche du travail.
- 20.02 Quand la Compagnie considèrera que des changements sont nécessaires, il est entendu entre les parties que tout changement de quelque façon que ce soit sera sujet à discussion.
- 20.03 Retour à l'usine
Le retour à l'usine est autorisé à midi.
- 20.04 La Compagnie s'engage à faire charger les camions des vendeurs.
- 20.05 Un régime supplémentaire de rentes pour les employés syndiqués admissibles de Durivage Inc. Seulement les vendeurs et vendeurs remplaçants sont admissibles à ce régime.


Le montant de la rente mensuelle régulière payable à un participant à compter de sa date normale de retraite est égal à dix (10) dollars multiplié par le nombre d'années de service dès le 19 septembre 1981, porté à \$12.50 au 19 septembre 1982 et de \$15.00 après le 19 septembre 1983.

Pour les employés engagés après le 19 septembre 1981, leur admissibilité devient effective après cinq (5) ans de service continu.

N.B.: Le nombre d'années de service est égal à l'ancienneté figurant sur la liste d'ancienneté maîtresse reconnue par les deux parties.
- 20.06 Une charge de \$25.00 sera faite à tout employé qui se servira des contenants de fèves au lard.

Article 21 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA CONVENTION:

- 21.01 La présente convention entrera en vigueur le 20 septembre 1981 pour expirer le 22 septembre 1984 inclusivement.
- 21.02 L'une ou l'autre des parties à cette convention peut donner avis par écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la terminaison de cette convention de son désir de terminer ou d'amender cette convention lors de son anniversaire.
- 21.03 Si un avis écrit de terminaison ou du désir d'amendement a été donné à l'une ou l'autre partie tel que prévu plus haut, les négociations se poursuivront et seront complétées aussi vite que possible en vue d'en arriver à une entente mutuelle entre les parties aux présentes.
- 21.04 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
- 21.05 Nous, représentants dûment mandatés par les parties que nous représentons respectivement avons accepté et signé cette convention à Montréal.

SIGNE EN LA CITE DE MONTREAL, P.Q. ce 10^{ieme} jour de ^{MARS}~~Février~~ 1982. L. D. 

DURIVAGE INC.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC
Section Locale 55, FAT-COI-CTC-FTQ-

