

A.N.º (9500-11-13)

3367-0

Dépôt N.º:

8 6 0 7 0 9 3

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
selon l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03367-0

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-9500-15</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	85-01-29	86-06-27		85-01-29	86-09-01	17

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Teamsters, Employés de Laiterie, Boulangerie, Produits Alimentaires et des Ouvriers du Meuble local 973</b> 5050 rue De Sorel, ste 24 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Vachon Une Division de Culinar Inc</b> 380 rue Notre-Dame N. C.P. 2000 Ste-Marie (Beauce) QC. G0S 2Y0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. 35 rue Adrien-Robert, Hull</b>  Région <u>07-01</u> Activité <u>5070 (7)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit:  
**UNION DES EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIES, LOCAL 1973) (AFFILIEE A INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

86-07-22

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VACHON - DIVISION DE CULINAR INC.  
35, rue ADrien Robert  
Hull, P.Q.  
J8Y 3S3

(ci-après nommé "l'Employeur")

ET: TEAMSTERS, EMPLOYÉS DE LAITERIE, BOULANGERIE,  
PRODUITS ALIMENTAIRES ET DES OUVRIERS DU  
MEUBLE, LOCAL 973

(ci-après nommée "l'Union")

88 JUN 27 11 26

BUROU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Echéance: 1er septembre 1986

*CORIE CONFORME*

3141 01 01

## TABLE DES MATIERES

AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS .....	9
ANCIENNETE .....	8
COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	18
CONDITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENTREPOT .....	17
CONGEDIEMENT .....	7
CONGES .....	10
CONGES DE MALADIE .....	13
CONGES SOCIAUX .....	12
COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION .....	4
COUPURE DE ROUTE .....	18
DELEGUES .....	5
DROITS DE LA DIRECTION .....	5
DUREE .....	19
GREVE ET LOCK-OUT .....	3
HEURES DE TRAVAIL .....	16
JOURS FERIES .....	14
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	6
RECONNAISSANCE .....	3
RELATIONS .....	3
SALAIRES ET ANNEXES .....	18
SECURITE .....	11
SECURITE SYNDICALE .....	4
TABLEAUX D'AFFICHAGE .....	10
UNIFORMES .....	11
VACANCES PAYEES .....	15
ANNEXE "A" - SALAIRES ET COMMISSIONS .....	20
ANNEXE "B" - ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHERS .....	21
ANNEXE "C" - ASSURANCE-COLLECTIVE .....	22

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La présente convention collective (ci-après appelée "la convention") s'applique aux livreurs-vendeurs, personnel d'entrepôt et vendeurs suppléants de l'Employeur, à son établissement de Hull, tel que prévu au certificat d'accréditation syndical émis en faveur de l'Union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 3 octobre 1980 au numéro MD-122-07-80 et remplaçant les accréditations MR-79-01-101 du 9 janvier 1979 et MR-009-02-80 du 22 octobre 1979.

1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés mentionnés au paragraphe 1.01.

Un contrat individuel entre un employé et l'Employeur ne peut déroger aux termes de la convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination ou coercition contre tout employé à cause de ses relations avec l'Union.

ARTICLE 3 - GREVE ET LOCK-OUT

3.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec, toute grève et tout lock-out sont prohibés en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

3.02 L'Employeur n'obligera pas les vendeurs de livrer des produits pour toute autre compagnie, sous l'étiquette de cette compagnie dont les vendeurs sont en grève et qui livraient ces produits au moment du déclenchement de la grève.

3.03 Durant la durée de cette convention, ne sera pas considéré comme violation de cette convention, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légale étant établie par une autre Union. Avis de reconnaissance de telle ligne de piquetage sera fait, par écrit, par l'Union.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé régi par la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 4.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dès qu'il a complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation.
- 4.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion par l'Union, mais un tel salarié demeure assujéti aux dispositions de la clause 5.01.

ARTICLE 5 - COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION

- 5.01 L'Employeur doit déduire de la paie de tout employé ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, la cotisation syndicale établie par l'Union en conformité à ses règlements.

Les changements au montant de la cotisation syndicale dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.

- 5.02 L'Employeur doit déduire de la paie d'un employé ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, les droits d'initiation de l'Union établis en conformité à ses règlements.

Les changements au montant des droits d'initiation dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.

- 5.03 L'Employeur transmet les sommes ainsi perçues aux bureaux de l'Union, avec la liste des déductions effectuées, les noms des employés visés et des employés qui ne font pas l'objet des déductions. Cette liste est transmise par courrier au plus tard le quinzième jour de la période financière de l'Employeur qui suit celle durant laquelle lesdites déductions ont été effectuées.

- 5.04 L'Employeur fait signer à tout nouvel employé, dès son embauchage, une carte d'adhésion à l'Union et une formule de retenue syndicale; il transmet ces documents aux bureaux de l'Union.
- 5.05 L'Employeur inscrit sur les états de revenus pour fin d'impôt de chaque employé, le montant total des retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 La direction des affaires de l'Employeur et la direction de son personnel sont du seul ressort de l'Employeur en autant qu'elle n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 7 - DELEGUES

- 7.01 En accord avec ses règlements, l'Union peut désigner deux (2) délégués syndicaux choisis par les employés, pour représenter les employés relativement à l'application des dispositions de la convention. L'Union doit informer l'Employeur par écrit du nom des délégués désignés.
- 7.02 L'Employeur doit informer l'Union de l'embauchage de tout nouvel employé et des changements dans le personnel régi par la convention. Lorsque possible, l'Employeur informe un délégué syndical avant de mettre un employé à pied. Cette information est considérée confidentielle.
- 7.03 Le délégué syndical peut, pendant une période raisonnable, sujet cependant à l'efficacité des opérations et après l'approbation de son supérieur immédiat, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs ou pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention.
- 7.04 L'Agent d'affaires de l'Union peut, sur rendez-vous, rencontrer un représentant de l'Employeur et, avec l'autorisation de ce dernier, rencontrer des employés sur les lieux du travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 7.05 Après entente entre l'Union et l'Employeur, les délégués syndicaux pourront s'absenter avec solde pour une session de formation.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 8.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 8.02 Tout grief doit être formulé par écrit par l'employé concerné et il est d'abord discuté par l'employé, son supérieur immédiat et le délégué. Un grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident qui y a donné lieu.
- 8.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le représentant de l'Employeur doit y répondre par écrit, sinon le grief est porté à la deuxième étape.
- 8.04 A défaut du règlement du grief, l'Union peut le soumettre au Chef régional des ventes concerné à l'occasion d'une rencontre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.03.
- 8.05 A défaut du règlement du grief avec le Chef régional des ventes dans les délais prévus au paragraphe 8.04, l'Union peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief, par courrier recommandé, au représentant mandaté de la direction du personnel, à Ste-Marie de Beauce.
- Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par le représentant mandaté de la direction du personnel du grief écrit de l'Union et tenteront d'en arriver à un règlement. L'Employeur fera connaître sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.
- 8.06 A défaut du règlement du grief dans les délais prévus au paragraphe 8.05, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants, soumettre le grief à un arbitre unique. Les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'une entente dans un délai de quinze (15) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours ci-dessus mentionné, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de désigner cet arbitre.
- 8.07 Les parties peuvent convenir d'extensionner les délais prévus au présent article.
- 8.08 Un arbitre ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, soustraire, ni y suppléer.

- 8.09 L'Employeur convient de ne pas régler un grief directement avec un employé sans le consentement de l'Union lorsqu'un grief a franchi l'étape prévue au paragraphe 8.03.
- 8.10 Tout règlement d'un grief doit être constaté par écrit.
- 8.11 Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe directement au Chef régional des ventes 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 ont donné naissance au grief; le reste de la procédure normale s'applique par la suite.

ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT

- 9.01 Un employé qui croit avoir été injustement suspendu ou congédié, doit soumettre son grief directement au Chef régional des ventes dans les dix (10) jours ouvrables de sa suspension ou de son congédiement.
- Le Chef régional des ventes doit répondre par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un grief. Après cette étape, la procédure est celle prévue au paragraphe 8.05 et suivants.
- 9.02 Si un congédiement est annulé ou réduit en suspension, ou si une suspension est réduite ou annulée, soit par entente entre les parties, soit par décision arbitrale, l'employé peut être réintégré avec une compensation totale ou partielle, en tenant compte des revenus qu'il a pu gagner ailleurs.
- 9.03 Quand un employé est congédié sans avis, le délégué sera avisé et l'employé aura le droit de rencontrer son délégué avant de quitter les lieux de l'Employeur et ce, si le délégué est présent à ce moment-là.
- 9.04 Tout rapport disciplinaire inscrit au dossier d'un employé est effacé lorsqu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans qu'il y ait une nouvelle inscription.
- Un employé sera informé lorsqu'un rapport sera déposé à son dossier et à ce moment-là, l'Employeur remettra une copie dudit rapport au délégué.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail dans une période de vingt (20) semaines consécutives avec l'Employeur; l'ancienneté sera alors rétroactive à la dernière date d'embauche.
- Un employé à l'essai ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.
- 10.02 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 dans le groupe soient qualifiés et capables d'exécuter le travail.
- 10.03 Les employés mis à pied seront maintenus sur la liste d'ancienneté de l'Employeur selon le paragraphe 10.05. Les employés ainsi mis à pied seront sujets à être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, par lettre recommandée adressée à la dernière adresse enregistrée auprès de l'Employeur.
- 10.04 Une liste indiquant l'ancienneté de service sera compilée et restera affichée en permanence sur le tableau d'affichage. Celle-ci sera révisée chaque six (6) mois, les noms des nouveaux employés y seront ajoutés et vérifiés par le délégué pour affichage et une copie sera envoyée au bureau de l'Union.
- 10.05 L'ancienneté sera perdue et les services considérés comme terminés si un employé:
- a) est congédié et n'est pas réintégré;
  - b) quitte volontairement le service de l'Employeur;
  - c) est mis à pied à cause de manque de travail pour plus de:
    - douze (12) mois, dans le cas d'un salarié ayant moins d'un an (1) an d'ancienneté;
    - dix-huit (18) mois, dans le cas d'un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;

d) est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois. Cependant, chaque cas individuel sera étudié et ce délai pourra être extensionné après entente entre les parties.

e) est rappelé au travail par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue à la suite d'une mise à pied et qu'il n'avise pas l'Employeur 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.

10.06 Les étudiants embauchés à ce titre entre le 1er mai et le 1er octobre ne sont pas assujettis à la présente convention et par conséquent ne peuvent pas acquérir d'ancienneté. Dans l'éventualité où l'Employeur décidait de garder un tel étudiant à l'emploi permanent de l'Employeur, celui-ci serait assujetti à la convention collective qu'au moment de cette décision et la période de probation de cet employé commencerait à cette date. Toutefois, les étudiants devront payer la cotisation syndicale conformément à l'article 5.

10.07 Aucun autre salarié ne peut être embauché alors qu'il y a des membres réguliers mis à pied qui sont qualifiés pour faire le travail. Un salarié mis à pied peut refuser de revenir sans perte d'ancienneté si la période de rappel est moins de trois (3) semaines et qu'il occupe un autre emploi.

#### ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS

11.01 A) L'Employeur doit afficher, pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste vacant de façon permanente.

B) Un employé peut postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à l'Employeur et il doit en transmettre une copie au délégué syndical.

C) 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 l'article 11.03 ne s'applique.

11.02 Toutes les demandes sont considérées par l'Employeur. Dans le cas de qualifications égales, l'Employeur choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté. L'affichage d'un poste devenu vacant à la suite du choix d'un employé 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. Toutefois, lorsqu'un poste de vendeur-livreur est accordé à un vendeur suppléant, l'Employeur offre ledit poste à celui ayant le plus d'ancienneté, en autant que ce dernier soit qualifié et capable.

- 11.03 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres soumissionnaires, et si choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail. Cependant, si l'employé n'est pas à son travail pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur peut remplir telle vacance en permanence.
- 11.04 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.
- 11.05 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 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage approprié aux besoins de celle-ci pour qu'elle y affiche des avis de convocation ou d'autres avis du même genre dûment signés par des représentants officiels de l'Union et dont copie est remise à l'Employeur.

ARTICLE 13 - CONGES

- 13.01 L'Employeur peut accorder un congé, sans paie, par écrit. Toute personne absente avec telle permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant son absence.
- 13.02 L'Employeur pourra accorder un congé, sans paie, à pas plus d'un (1) employé à la fois pour activités syndicales et tel congé ne sera pas pour une période de plus de cinq (5) jours de calendrier par année de convention. L'Union avisera l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

14.01 A) L'Employeur remet l'uniforme ci-après mentionné au vendeur-livreur le 1er mars suivant la date à laquelle il a complété sa période de probation.

L'employé qui quitte les services de l'Employeur avant un (1) an d'ancienneté rembourse cinquante pour cent (50%) du coût de l'uniforme qui lui a été remis.

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

- une (1) veste d'été
- un (1) imperméable
- 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.

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-livreur reçoit un nouvel uniforme aux mêmes conditions.

D) Un employé qui le désire pourra, lors de la prise des mesures, faire échanger certains vêtements pour d'autres de même valeur en points selon les normes suivantes:

- |                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| - coupe-vent, parka              | 5 points l'unité |
| - pantalon, soulier, imperméable | 3 points l'unité |
| - chandail                       | 2 points l'unité |
| - chemise, cravate               | 1 point l'unité  |

14.02 L'entretien et le nettoyage des uniformes sont aux frais de l'employé. L'Employeur fournira gratuitement les écussons.

ARTICLE 15 - SECURITE

15.01 L'Employeur maintiendra ses camions en bonne condition mécanique afin qu'ils opèrent en sécurité. Tout vendeur doit rapporter à l'Employeur tout défaut mécanique sur une formule fournie par l'Employeur à cette fin. Les camions seront aussi équipés de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi.

- 15.02 A) Les employés qui doivent s'absenter de leur travail à la suite d'un accident ou de blessures infligées lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers, sont payés pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- B) Sur demande écrite (formule fournie par l'Employeur), l'employé absent plus d'une (1) semaine pour cause d'accident du travail, recevra une avance de salaire égale aux prestations de l'assurance-groupe jusqu'à ce qu'il reçoive les prestations de la C.S.S.T.. L'Employeur pourra retenir tout paiement afin de recouvrer ladite avance de salaire.
- 15.03 L'Employeur 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 l'Employeur de lui-même et/ou la loi obligerait l'Employeur à exiger le port de la chaussure de sécurité, ce dernier la fournira gratuitement.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

- 16.01 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée à l'employé dont la période de probation est complétée à l'occasion du décès de son conjoint, tel que décrit à l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail, ou de son enfant et ce, à compter du jour du décès.
- 16.02 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée à l'employé 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.
- 16.03 En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, 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.
- 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.
- 16.04 L'Employeur pourra exiger une preuve attestant le décès.
- 16.05 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.

- 16.06 Un employé requis par la Cour de servir comme juré 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.

ARTICLE 17 - CONGES DE MALADIE

- 17.01 Tout employé ayant complété six (6) mois de service ou plus, au 2 septembre de chaque année, recevra un crédit maximum de six (6) jours d'absence pour maladie par année de convention.
- 17.02 A) Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné à la clause 17.01, l'employé reçoit l'indemnité suivante:
- vendeur-livreur: 90,00\$
  - vendeur suppléant: 75,00\$
  - commis au centre de distribution: 72,00\$
  - préposé à l'entrepôt: 63,00\$
- B) En décembre de chaque année, l'Employeur verse à tout employé pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à l'indemnité prévue au paragraphe A).
- 17.03 Un nouvel employé 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 deux (2) mois comprise entre la date à laquelle il atteint six (6) mois de service continu et le 2 septembre suivant, payable tel que prévu à la clause 17.02.
- 17.04 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.
- 17.05 Le régime de congés de maladie ci-haut prévu remplace tout autre régime en vigueur avant la signature de la convention collective.

ARTICLE 18 - JOURS FERIES

18.01 Les employés 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 jours 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 Vendredi Saint  
 Le Lundi de Pâques  
 La Fête de Dollard  
 La St-Jean-Baptiste ou le Congé Civique selon le cas  
 La Fête du Canada  
 La Fête du Travail  
 L'Action de Grâces  
 La veille du Jour de Noël  
 Le Jour de Noël  
 Le lendemain du Jour de Noël  
 La veille du Jour de l'An

18.02 Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.

18.03 Les employés ont droit aux jours fériés et payés mentionnés à la clause 18.01 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.

18.04 Tous les employés travaillant sur une base de commission sont rémunérés pour chacun des jours fériés mentionnés à la clause 18.01, en ce sens qu'ils conservent intact leur salaire de base en plus de recevoir trente dollars (30,00\$) par congé pour la première année de la convention et trente-cinq dollars (35,00\$) par congé pour la deuxième année.

18.05 Un employé payé sur une base de commission requis de travailler un jour férié mentionné à la clause 18.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie (1 1/2) la rémunération de son salaire quotidien de base et de sa commission gagnée un tel jour férié.

18.06 Un vendeur suppléant a droit à une rémunération équivalente à celle d'une (1) journée régulière de travail pour chaque jour férié mentionné à la clause 18.01.

- 18.07 Un vendeur suppléant requis de travailler un jour férié est rémunéré à raison de taux simple et demi en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié.
- 18.08 Un employé d'entrepôt requis de travailler n'importe lequel des jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié plus temps et demi (1 1/2) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail.
- 18.09 L'Employeur avisera deux (2) jours ouvrables à l'avance l'employé qui sera requis de travailler un des jours fériés mentionnés ci-dessus.
- 18.10 Le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, il auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.
- 18.11 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé férié quel qu'il soit, il pourra interchanger la date du congé férié auquel il a droit à une date à être déterminée au choix de l'employé après entente avec l'Employeur, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 18.12 Si un jour férié mentionné à la clause 18.01 coïncide avec la période de vacances d'un employé, 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 l'employé.

ARTICLE 19 - VACANCES PAYEES

- 19.01 Les vacances sont octroyées comme suit:

<u>Années de service au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>
Moins de 4	Selon N.T.
4 et plus	3
10 et plus	4
18 et plus	5
27 et plus	6

- 20.02 Le vendeur sera payé selon le taux de commission en vigueur pour toute marchandise qu'il livrera y incluant les livraisons pour des dons et dégustations, moins les retours, gratuités promotionnelles (exemple: un gratis par dix) et les rabais.

ARTICLE 21 - CONDITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENTREPOT

- 21.01 La semaine régulière de travail du personnel d'entrepôt est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 21.02 Ces employés jouissent d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- Ces employés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.
- 21.03 Ces employés sont rémunérés à raison de taux et demi (1 1/2) pour le travail effectué en plus de huit (8) heures de travail dans une journée ainsi que pour le travail effectué le samedi et un jour férié.
- 21.04 Un de ces employés qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps applicable et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi (1 1/2).
- 21.05 Un salarié qui occupe temporairement pour une semaine complète ou plus, à la demande de l'Employeur, une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que le salaire de sa propre fonction reçoit ce taux de salaire pour chaque semaine complète où il a effectivement occupé cette fonction. Ceci ne s'applique pas pour le remplacement d'un vendeur-livreur. Cependant, lorsqu'un employé à salaire fixe, autre qu'un vendeur suppléant, remplace sur une route, il est considéré comme vendeur suppléant et il est payé comme tel pour chaque journée complète de remplacement.
- 21.06 Un employé d'entrepôt dont la journée normale de travail débute avant 06h00 ou se termine après 19h00, reçoit une prime de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

ARTICLE 22 - SALAIRES ET ANNEXES

- 22.01 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur rémunère ses employés conformément à l'annexe "A".
- 22.02 Toutes les annexes attachées à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 23 - COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 23.01 L'Employeur et l'Union conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de "Comité des Relations Professionnelles" qui sera composé comme suit:
- D'une part, deux (2) représentants de l'Employeur, d'autre part, deux (2) représentants de l'Union.
- 23.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relié à l'application et à l'administration de la convention, autre qu'un problème faisant l'objet d'un grief et à formuler des recommandations pertinentes aux parties.
- 23.03 Ce comité se réunit une fois à tous les trois (3) mois ou sur demande et il est entendu que le présent comité n'est pas un comité de négociation.

ARTICLE 24 - COUPURE DE ROUTE

- 24.01 Advenant le cas où il est nécessaire de faire des modifications aux routes existantes et que ces modifications entraînent une coupure de route 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 (salaire de base plus commission) pour les huit (8) semaines complètes précédant la coupure de route.
- 24.02 S'il devient nécessaire de faire des modifications aux routes existantes, l'Employeur ne réduira pas à moins de 4 500,00\$ par semaine le volume de ventes pour les routes déjà existantes.

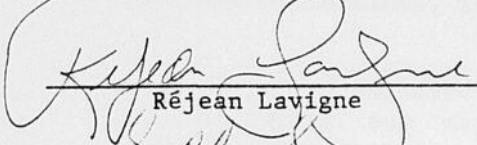
ARTICLE 25 - DUREE

- 25.01 Cette convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986 inclusivement. 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, pour le temps effectivement travaillé entre le 2 septembre 1984 et la signature de la présente convention pour les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties a l'intention de terminer la convention ou décide que des amendements sont nécessaires, un avis écrit doit seulement être donné durant une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette convention.
- 25.03 Dans le cas où un avis écrit de terminaison ou d'intention d'amender est donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations devront commencer en dedans de quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 25.04 Pendant la période de telles négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effet.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull, ce 29 ième jour de janvier 1985.

TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAITERIE,  
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMENTAIRES  
ET DES OUVRIERS DU MEUBLE, local 973

CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-  
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE

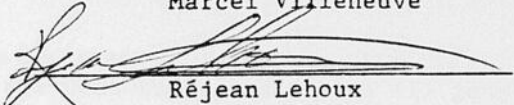
  
Réjean Lavigne

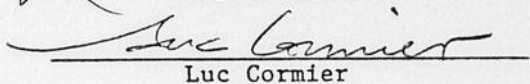
  
Gilles Turéotte

  
Gilles Swanson

  
Marcel Villeneuve

  
Pierre St-Amour

  
Réjean Lehoux

  
Luc Cormier

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

- 1) Les taux de salaire sont les suivants:

	Salaire hebdomadaire	
	<u>2 septembre 1984</u>	<u>2 septembre 1985</u>
<u>Vendeur suppléant</u>		
En période de probation	355,00\$	355,00\$
Après la période de probation	375,00\$	375,00\$
<u>Vendeur-livreur sur route régulière</u>		
En période de probation	262,00\$	272,00\$
Après la période de probation	282,00\$	292,00\$
<u>Préposé à l'entrepôt</u>	340,00\$	365,00\$
<u>Commis au centre de distribution</u>	385,00\$	410,00\$

- 2) En plus de son salaire de base ci-haut mentionné, le vendeur-livreur sur route régulière reçoit trois pour cent et demi (3 1/2%) de commission sur les ventes nettes de catégorie A (épiceries et restaurants) ou un pour cent et demi (1 1/2%) de commission sur les ventes nettes de catégorie B (cantines, institutions et boulangeries).
- 3) La garantie hebdomadaire (pour cinq (5) jours de travail) de salaire du vendeur-livreur sur route régulière est de trois cents dollars (300,00\$) par semaine.
- 4) Le vendeur suppléant désigné recevra le traitement du vendeur-livreur (base et commission) s'il a à remplacer pour une période d'un (1) jour ouvrable ou plus sur une même route.

ANNEXE "B"ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHERS

- 1) L'Employeur alloue pour les repas des vendeurs les montants suivants:

Déjeuner	3,50\$
Dîner	5,75\$
Souper	6,75\$
Souper (pour celui qui couche en dehors)	8,75\$

- N.B. a) Le nombre de repas auxquels chaque vendeur a droit est déterminé par son Chef d'unité.
- 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.

- 2) 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 le Chef d'unité. 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.

ANNEXE "C"ASSURANCE-COLLECTIVE

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance-groupe actuel et d'y apporter les modifications ci-après mentionnées à compter de janvier 1985.

- L'assurance invalidité de longue durée, l'assurance-vie ainsi que l'assurance en cas de mort ou mutilation par accident seront basées sur un revenu annuel de 30 000,00\$ dans le cas des vendeurs-livreurs.
- Addition d'un plan dentaire incluant le remboursement à 80% après une franchise de 25,00\$ par année civile pour les soins préventifs et les soins dentaires de base.

Le paiement des primes d'assurance-collective est réparti comme suit:

<u>Protection</u>	<u>Paiement de la prime</u>
- Assurance-vie et assurance en cas de mort ou mutilation par accident	Le premier 25 000\$ de protection est payé à 100% par l'Employeur et l'excédent de 25 000\$ est payé par l'employé
- Assurance-vie des personnes à charge	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance-maladie	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance dentaire	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance invalidité de courte durée	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance invalidité de longue durée	Prime payée à 100% par l'Employeur

A.N.º (9500-11-13)

3367-0

Dépôt N.º:

8 6 0 7 0 9 3

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'original de la convention collective, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03367-0

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-9500-15</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	<b>Durée</b>	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-29	86-06-27		85-01-29	86-09-01	17

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Teamsters, Employés de Laiterie, Boulangerie, Produits Alimentaires et des Ouvriers du Meuble local 973</b> 5050 rue De Sorel, ste 24 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Vachon Une Division de Culinar Inc</b> 380 rue Notre-Dame N. C.P. 2000 Ste-Marie (Beauce) QC. G0S 2Y0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. 35 rue Adrien-Robert, Hull</b>  Région <u>07-01</u> Activité <u>5070 (7)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit:  
**UNION DES EMPLOYES DE BOULANGERIE, LAITERIE, CREME GLACEE, PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS A COMMISSION ET INDUSTRIES ALLIES, LOCAL 1973) (AFFILIEE A INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci**

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

86-07-22

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VACHON - DIVISION DE CULINAR INC.  
35, rue ADrien Robert  
Hull, P.Q.  
J8Y 3S3

(ci-après nommé "l'Employeur")

ET: TEAMSTERS, EMPLOYÉS DE LAITERIE, BOULANGERIE,  
PRODUITS ALIMENTAIRES ET DES OUVRIERS DU  
MEUBLE, LOCAL 973

(ci-après nommée "l'Union")

88 JUN 27 11 26

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

Echéance: 1er septembre 1986

**CORIE CONFORME**

3141 01 01

## TABLE DES MATIERES

AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS .....	9
ANCIENNETE .....	8
COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	18
CONDITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENTREPOT .....	17
CONGEDIEMENT .....	7
CONGES .....	10
CONGES DE MALADIE .....	13
CONGES SOCIAUX .....	12
COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION .....	4
COUPURE DE ROUTE .....	18
DELEGUES .....	5
DROITS DE LA DIRECTION .....	5
DUREE .....	19
GREVE ET LOCK-OUT .....	3
HEURES DE TRAVAIL .....	16
JOURS FERIES .....	14
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE .....	6
RECONNAISSANCE .....	3
RELATIONS .....	3
SALAIRES ET ANNEXES .....	18
SECURITE .....	11
SECURITE SYNDICALE .....	4
TABLEAUX D'AFFICHAGE .....	10
UNIFORMES .....	11
VACANCES PAYEES .....	15
ANNEXE "A" - SALAIRES ET COMMISSIONS .....	20
ANNEXE "B" - ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHERS .....	21
ANNEXE "C" - ASSURANCE-COLLECTIVE .....	22

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 La présente convention collective (ci-après appelée "la convention") s'applique aux livreurs-vendeurs, personnel d'entrepôt et vendeurs suppléants de l'Employeur, à son établissement de Hull, tel que prévu au certificat d'accréditation syndical émis en faveur de l'Union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 3 octobre 1980 au numéro MD-122-07-80 et remplaçant les accréditations MR-79-01-101 du 9 janvier 1979 et MR-009-02-80 du 22 octobre 1979.

1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des employés mentionnés au paragraphe 1.01.

Un contrat individuel entre un employé et l'Employeur ne peut déroger aux termes de la convention.

ARTICLE 2 - RELATIONS

2.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination ou coercition contre tout employé à cause de ses relations avec l'Union.

ARTICLE 3 - GREVE ET LOCK-OUT

3.01 En conformité avec les dispositions du Code du Travail du Québec, toute grève et tout lock-out sont prohibés en toutes circonstances pendant la durée de la convention.

3.02 L'Employeur n'obligera pas les vendeurs de livrer des produits pour toute autre compagnie, sous l'étiquette de cette compagnie dont les vendeurs sont en grève et qui livraient ces produits au moment du déclenchement de la grève.

3.03 Durant la durée de cette convention, ne sera pas considéré comme violation de cette convention, le fait pour un employé de refuser de traverser une ligne de piquetage légale étant établie par une autre Union. Avis de reconnaissance de telle ligne de piquetage sera fait, par écrit, par l'Union.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé régi par la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union.
- 4.02 Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union dès qu'il a complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation.
- 4.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un employé en raison de son expulsion par l'Union, mais un tel salarié demeure assujéti aux dispositions de la clause 5.01.

ARTICLE 5 - COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION

- 5.01 L'Employeur doit déduire de la paie de tout employé ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, la cotisation syndicale établie par l'Union en conformité à ses règlements.

Les changements au montant de la cotisation syndicale dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.

- 5.02 L'Employeur doit déduire de la paie d'un employé ayant complété trente (30) jours de calendrier consécutifs à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation, les droits d'initiation de l'Union établis en conformité à ses règlements.

Les changements au montant des droits d'initiation dûment autorisés par l'Union devront être indiqués par écrit à l'Employeur au moins un (1) mois avant leur mise en application.

- 5.03 L'Employeur transmet les sommes ainsi perçues aux bureaux de l'Union, avec la liste des déductions effectuées, les noms des employés visés et des employés qui ne font pas l'objet des déductions. Cette liste est transmise par courrier au plus tard le quinzième jour de la période financière de l'Employeur qui suit celle durant laquelle lesdites déductions ont été effectuées.

- 5.04 L'Employeur fait signer à tout nouvel employé, dès son embauchage, une carte d'adhésion à l'Union et une formule de retenue syndicale; il transmet ces documents aux bureaux de l'Union.
- 5.05 L'Employeur inscrit sur les états de revenus pour fin d'impôt de chaque employé, le montant total des retenues syndicales pour l'année écoulée.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 La direction des affaires de l'Employeur et la direction de son personnel sont du seul ressort de l'Employeur en autant qu'elle n'exerce pas ses droits en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 7 - DELEGUES

- 7.01 En accord avec ses règlements, l'Union peut désigner deux (2) délégués syndicaux choisis par les employés, pour représenter les employés relativement à l'application des dispositions de la convention. L'Union doit informer l'Employeur par écrit du nom des délégués désignés.
- 7.02 L'Employeur doit informer l'Union de l'embauchage de tout nouvel employé et des changements dans le personnel régi par la convention. Lorsque possible, l'Employeur informe un délégué syndical avant de mettre un employé à pied. Cette information est considérée confidentielle.
- 7.03 Le délégué syndical peut, pendant une période raisonnable, sujet cependant à l'efficacité des opérations et après l'approbation de son supérieur immédiat, sans perte de salaire, s'absenter de son travail pour s'occuper de griefs ou pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention.
- 7.04 L'Agent d'affaires de l'Union peut, sur rendez-vous, rencontrer un représentant de l'Employeur et, avec l'autorisation de ce dernier, rencontrer des employés sur les lieux du travail, mais sans nuire à l'efficacité des opérations.
- 7.05 Après entente entre l'Union et l'Employeur, les délégués syndicaux pourront s'absenter avec solde pour une session de formation.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 8.01 Un grief est une mésentente entre les parties concernant l'application ou l'interprétation de la convention.
- 8.02 Tout grief doit être formulé par écrit par l'employé concerné et il est d'abord discuté par l'employé, son supérieur immédiat et le délégué. Un grief doit être soumis dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident qui y a donné lieu.
- 8.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le représentant de l'Employeur doit y répondre par écrit, sinon le grief est porté à la deuxième étape.
- 8.04 A défaut du règlement du grief, l'Union peut le soumettre au Chef régional des ventes concerné à l'occasion d'une rencontre, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.03.
- 8.05 A défaut du règlement du grief avec le Chef régional des ventes dans les délais prévus au paragraphe 8.04, l'Union peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, soumettre le grief, par courrier recommandé, au représentant mandaté de la direction du personnel, à Ste-Marie de Beauce.
- Les représentants autorisés des parties se rencontreront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par le représentant mandaté de la direction du personnel du grief écrit de l'Union et tenteront d'en arriver à un règlement. L'Employeur fera connaître sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.
- 8.06 A défaut du règlement du grief dans les délais prévus au paragraphe 8.05, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants, soumettre le grief à un arbitre unique. Les parties tenteront de s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'une entente dans un délai de quinze (15) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours ci-dessus mentionné, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministère du Travail de désigner cet arbitre.
- 8.07 Les parties peuvent convenir d'extensionner les délais prévus au présent article.
- 8.08 Un arbitre ne peut amender ni modifier les dispositions de la convention, y ajouter, soustraire, ni y suppléer.

- 8.09 L'Employeur convient de ne pas régler un grief directement avec un employé sans le consentement de l'Union lorsqu'un grief a franchi l'étape prévue au paragraphe 8.03.
- 8.10 Tout règlement d'un grief doit être constaté par écrit.
- 8.11 Le Syndicat peut soumettre un grief de groupe directement au Chef régional des ventes 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 ont donné naissance au grief; le reste de la procédure normale s'applique par la suite.

ARTICLE 9 - CONGEDIEMENT

- 9.01 Un employé qui croit avoir été injustement suspendu ou congédié, doit soumettre son grief directement au Chef régional des ventes dans les dix (10) jours ouvrables de sa suspension ou de son congédiement.
- Le Chef régional des ventes doit répondre par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'un grief. Après cette étape, la procédure est celle prévue au paragraphe 8.05 et suivants.
- 9.02 Si un congédiement est annulé ou réduit en suspension, ou si une suspension est réduite ou annulée, soit par entente entre les parties, soit par décision arbitrale, l'employé peut être réintégré avec une compensation totale ou partielle, en tenant compte des revenus qu'il a pu gagner ailleurs.
- 9.03 Quand un employé est congédié sans avis, le délégué sera avisé et l'employé aura le droit de rencontrer son délégué avant de quitter les lieux de l'Employeur et ce, si le délégué est présent à ce moment-là.
- 9.04 Tout rapport disciplinaire inscrit au dossier d'un employé est effacé lorsqu'une période de douze (12) mois s'est écoulée sans qu'il y ait une nouvelle inscription.
- Un employé sera informé lorsqu'un rapport sera déposé à son dossier et à ce moment-là, l'Employeur remettra une copie dudit rapport au délégué.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail dans une période de vingt (20) semaines consécutives avec l'Employeur; l'ancienneté sera alors rétroactive à la dernière date d'embauche.
- Un employé à l'essai ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de congédiement.
- 10.02 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 dans le groupe soient qualifiés et capables d'exécuter le travail.
- 10.03 Les employés mis à pied seront maintenus sur la liste d'ancienneté de l'Employeur selon le paragraphe 10.05. Les employés ainsi mis à pied seront sujets à être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, par lettre recommandée adressée à la dernière adresse enregistrée auprès de l'Employeur.
- 10.04 Une liste indiquant l'ancienneté de service sera compilée et restera affichée en permanence sur le tableau d'affichage. Celle-ci sera révisée chaque six (6) mois, les noms des nouveaux employés y seront ajoutés et vérifiés par le délégué pour affichage et une copie sera envoyée au bureau de l'Union.
- 10.05 L'ancienneté sera perdue et les services considérés comme terminés si un employé:
- a) est congédié et n'est pas réintégré;
  - b) quitte volontairement le service de l'Employeur;
  - c) est mis à pied à cause de manque de travail pour plus de:
    - douze (12) mois, dans le cas d'un salarié ayant moins d'un an (1) an d'ancienneté;
    - dix-huit (18) mois, dans le cas d'un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;

d) est absent pour cause de maladie ou accident pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois. Cependant, chaque cas individuel sera étudié et ce délai pourra être extensionné après entente entre les parties.

e) est rappelé au travail par lettre recommandée adressée à sa dernière adresse connue à la suite d'une mise à pied et qu'il n'avise pas l'Employeur 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.

10.06 Les étudiants embauchés à ce titre entre le 1er mai et le 1er octobre ne sont pas assujettis à la présente convention et par conséquent ne peuvent pas acquérir d'ancienneté. Dans l'éventualité où l'Employeur décidait de garder un tel étudiant à l'emploi permanent de l'Employeur, celui-ci serait assujetti à la convention collective qu'au moment de cette décision et la période de probation de cet employé commencerait à cette date. Toutefois, les étudiants devront payer la cotisation syndicale conformément à l'article 5.

10.07 Aucun autre salarié ne peut être embauché alors qu'il y a des membres réguliers mis à pied qui sont qualifiés pour faire le travail. Un salarié mis à pied peut refuser de revenir sans perte d'ancienneté si la période de rappel est moins de trois (3) semaines et qu'il occupe un autre emploi.

#### ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS

11.01 A) L'Employeur doit afficher, pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste vacant de façon permanente.

B) Un employé peut postuler un poste affiché par une demande écrite et datée remise à l'Employeur et il doit en transmettre une copie au délégué syndical.

C) 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 l'article 11.03 ne s'applique.

11.02 Toutes les demandes sont considérées par l'Employeur. Dans le cas de qualifications égales, l'Employeur choisit l'employé ayant le plus d'ancienneté. L'affichage d'un poste devenu vacant à la suite du choix d'un employé 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. Toutefois, lorsqu'un poste de vendeur-livreur est accordé à un vendeur suppléant, l'Employeur offre ledit poste à celui ayant le plus d'ancienneté, en autant que ce dernier soit qualifié et capable.

- 11.03 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres soumissionnaires, et si choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence jusqu'à ce qu'il retourne au travail. Cependant, si l'employé n'est pas à son travail pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier, l'Employeur peut remplir telle vacance en permanence.
- 11.04 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.
- 11.05 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 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage approprié aux besoins de celle-ci pour qu'elle y affiche des avis de convocation ou d'autres avis du même genre dûment signés par des représentants officiels de l'Union et dont copie est remise à l'Employeur.

ARTICLE 13 - CONGES

- 13.01 L'Employeur peut accorder un congé, sans paie, par écrit. Toute personne absente avec telle permission écrite ne sera pas considérée comme mise à pied et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant son absence.
- 13.02 L'Employeur pourra accorder un congé, sans paie, à pas plus d'un (1) employé à la fois pour activités syndicales et tel congé ne sera pas pour une période de plus de cinq (5) jours de calendrier par année de convention. L'Union avisera l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 14 - UNIFORMES

14.01 A) L'Employeur remet l'uniforme ci-après mentionné au vendeur-livreur le 1er mars suivant la date à laquelle il a complété sa période de probation.

L'employé qui quitte les services de l'Employeur avant un (1) an d'ancienneté rembourse cinquante pour cent (50%) du coût de l'uniforme qui lui a été remis.

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

- une (1) veste d'été
- un (1) imperméable
- 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.

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-livreur reçoit un nouvel uniforme aux mêmes conditions.

D) Un employé qui le désire pourra, lors de la prise des mesures, faire échanger certains vêtements pour d'autres de même valeur en points selon les normes suivantes:

- |                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| - coupe-vent, parka              | 5 points l'unité |
| - pantalon, soulier, imperméable | 3 points l'unité |
| - chandail                       | 2 points l'unité |
| - chemise, cravate               | 1 point l'unité  |

14.02 L'entretien et le nettoyage des uniformes sont aux frais de l'employé. L'Employeur fournira gratuitement les écussons.

ARTICLE 15 - SECURITE

15.01 L'Employeur maintiendra ses camions en bonne condition mécanique afin qu'ils opèrent en sécurité. Tout vendeur doit rapporter à l'Employeur tout défaut mécanique sur une formule fournie par l'Employeur à cette fin. Les camions seront aussi équipés de tous les dispositifs de sécurité requis par la loi.

- 15.02 A) Les employés qui doivent s'absenter de leur travail à la suite d'un accident ou de blessures infligées lors de l'accomplissement de leurs travaux réguliers, sont payés pour le reste de la journée régulière de travail au cours de laquelle l'accident a eu lieu.
- B) Sur demande écrite (formule fournie par l'Employeur), l'employé absent plus d'une (1) semaine pour cause d'accident du travail, recevra une avance de salaire égale aux prestations de l'assurance-groupe jusqu'à ce qu'il reçoive les prestations de la C.S.S.T.. L'Employeur pourra retenir tout paiement afin de recouvrer ladite avance de salaire.
- 15.03 L'Employeur 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 l'Employeur de lui-même et/ou la loi obligerait l'Employeur à exiger le port de la chaussure de sécurité, ce dernier la fournira gratuitement.

ARTICLE 16 - CONGES SOCIAUX

- 16.01 Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire est accordée à l'employé dont la période de probation est complétée à l'occasion du décès de son conjoint, tel que décrit à l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail, ou de son enfant et ce, à compter du jour du décès.
- 16.02 Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire est accordée à l'employé 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.
- 16.03 En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, 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.
- 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.
- 16.04 L'Employeur pourra exiger une preuve attestant le décès.
- 16.05 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.

- 16.06 Un employé requis par la Cour de servir comme juré 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.

ARTICLE 17 - CONGES DE MALADIE

- 17.01 Tout employé ayant complété six (6) mois de service ou plus, au 2 septembre de chaque année, recevra un crédit maximum de six (6) jours d'absence pour maladie par année de convention.
- 17.02 A) Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné à la clause 17.01, l'employé reçoit l'indemnité suivante:
- vendeur-livreur: 90,00\$
  - vendeur suppléant: 75,00\$
  - commis au centre de distribution: 72,00\$
  - préposé à l'entrepôt: 63,00\$
- B) En décembre de chaque année, l'Employeur verse à tout employé pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à l'indemnité prévue au paragraphe A).
- 17.03 Un nouvel employé 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 deux (2) mois comprise entre la date à laquelle il atteint six (6) mois de service continu et le 2 septembre suivant, payable tel que prévu à la clause 17.02.
- 17.04 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.
- 17.05 Le régime de congés de maladie ci-haut prévu remplace tout autre régime en vigueur avant la signature de la convention collective.

ARTICLE 18 - JOURS FERIES

18.01 Les employés 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 jours 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 Vendredi Saint  
 Le Lundi de Pâques  
 La Fête de Dollard  
 La St-Jean-Baptiste ou le Congé Civique selon le cas  
 La Fête du Canada  
 La Fête du Travail  
 L'Action de Grâces  
 La veille du Jour de Noël  
 Le Jour de Noël  
 Le lendemain du Jour de Noël  
 La veille du Jour de l'An

18.02 Sujet à la coutume et aux besoins du marché, ces jours de congé peuvent être changés après consultation avec le délégué syndical.

18.03 Les employés ont droit aux jours fériés et payés mentionnés à la clause 18.01 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.

18.04 Tous les employés travaillant sur une base de commission sont rémunérés pour chacun des jours fériés mentionnés à la clause 18.01, en ce sens qu'ils conservent intact leur salaire de base en plus de recevoir trente dollars (30,00\$) par congé pour la première année de la convention et trente-cinq dollars (35,00\$) par congé pour la deuxième année.

18.05 Un employé payé sur une base de commission requis de travailler un jour férié mentionné à la clause 18.01 reçoit, en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie (1 1/2) la rémunération de son salaire quotidien de base et de sa commission gagnée un tel jour férié.

18.06 Un vendeur suppléant a droit à une rémunération équivalente à celle d'une (1) journée régulière de travail pour chaque jour férié mentionné à la clause 18.01.

- 18.07 Un vendeur suppléant requis de travailler un jour férié est rémunéré à raison de taux simple et demi en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié.
- 18.08 Un employé d'entrepôt requis de travailler n'importe lequel des jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié plus temps et demi (1 1/2) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail.
- 18.09 L'Employeur avisera deux (2) jours ouvrables à l'avance l'employé qui sera requis de travailler un des jours fériés mentionnés ci-dessus.
- 18.10 Le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, il auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.
- 18.11 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé férié quel qu'il soit, il pourra interchanger la date du congé férié auquel il a droit à une date à être déterminée au choix de l'employé après entente avec l'Employeur, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures.
- 18.12 Si un jour férié mentionné à la clause 18.01 coïncide avec la période de vacances d'un employé, 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 l'employé.

ARTICLE 19 - VACANCES PAYEES

- 19.01 Les vacances sont octroyées comme suit:

<u>Années de service au 1er mai précédant les vacances</u>	<u>Semaines de vacances</u>
Moins de 4	Selon N.T.
4 et plus	3
10 et plus	4
18 et plus	5
27 et plus	6

- 20.02 Le vendeur sera payé selon le taux de commission en vigueur pour toute marchandise qu'il livrera y incluant les livraisons pour des dons et dégustations, moins les retours, gratuités promotionnelles (exemple: un gratis par dix) et les rabais.

ARTICLE 21 - CONDITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENTREPOT

- 21.01 La semaine régulière de travail du personnel d'entrepôt est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 21.02 Ces employés jouissent d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- Ces employés jouissent d'une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque période régulière de travail de quatre (4) heures.
- 21.03 Ces employés sont rémunérés à raison de taux et demi (1 1/2) pour le travail effectué en plus de huit (8) heures de travail dans une journée ainsi que pour le travail effectué le samedi et un jour férié.
- 21.04 Un de ces employés qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré au taux de surtemps applicable et il a droit à une rémunération minimum égale au salaire de trois (3) heures à taux et demi (1 1/2).
- 21.05 Un salarié qui occupe temporairement pour une semaine complète ou plus, à la demande de l'Employeur, une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que le salaire de sa propre fonction reçoit ce taux de salaire pour chaque semaine complète où il a effectivement occupé cette fonction. Ceci ne s'applique pas pour le remplacement d'un vendeur-livreur. Cependant, lorsqu'un employé à salaire fixe, autre qu'un vendeur suppléant, remplace sur une route, il est considéré comme vendeur suppléant et il est payé comme tel pour chaque journée complète de remplacement.
- 21.06 Un employé d'entrepôt dont la journée normale de travail débute avant 06h00 ou se termine après 19h00, reçoit une prime de vingt-cinq cents (0,25¢) l'heure pour chaque heure normale travaillée au cours de cette journée.

ARTICLE 22 - SALAIRES ET ANNEXES

- 22.01 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur rémunère ses employés conformément à l'annexe "A".
- 22.02 Toutes les annexes attachées à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 23 - COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 23.01 L'Employeur et l'Union conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité désigné sous le nom de "Comité des Relations Professionnelles" qui sera composé comme suit:
- D'une part, deux (2) représentants de l'Employeur, d'autre part, deux (2) représentants de l'Union.
- 23.02 Le rôle du comité est consultatif et consiste à étudier tout problème relié à l'application et à l'administration de la convention, autre qu'un problème faisant l'objet d'un grief et à formuler des recommandations pertinentes aux parties.
- 23.03 Ce comité se réunit une fois à tous les trois (3) mois ou sur demande et il est entendu que le présent comité n'est pas un comité de négociation.

ARTICLE 24 - COUPURE DE ROUTE

- 24.01 Advenant le cas où il est nécessaire de faire des modifications aux routes existantes et que ces modifications entraînent une coupure de route 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 (salaire de base plus commission) pour les huit (8) semaines complètes précédant la coupure de route.
- 24.02 S'il devient nécessaire de faire des modifications aux routes existantes, l'Employeur ne réduira pas à moins de 4 500,00\$ par semaine le volume de ventes pour les routes déjà existantes.

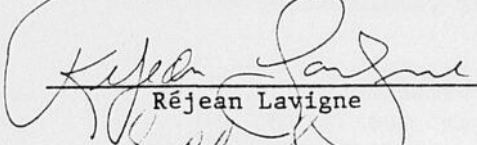
ARTICLE 25 - DUREE

- 25.01 Cette convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986 inclusivement. 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, pour le temps effectivement travaillé entre le 2 septembre 1984 et la signature de la présente convention pour les employés encore à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature.
- 25.02 Si l'une ou l'autre des parties a l'intention de terminer la convention ou décide que des amendements sont nécessaires, un avis écrit doit seulement être donné durant une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours et pas moins de soixante (60) jours avant la date d'expiration de cette convention.
- 25.03 Dans le cas où un avis écrit de terminaison ou d'intention d'amender est donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations devront commencer en dedans de quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 25.04 Pendant la période de telles négociations, toutes les stipulations de cette convention resteront en pleine force et effet.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Hull, ce 29 ième jour de janvier 1985.

TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAITERIE,  
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMENTAIRES  
ET DES OUVRIERS DU MEUBLE, local 973

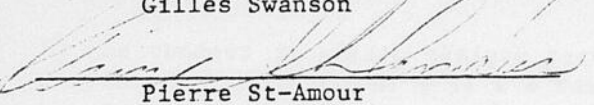
CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-  
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE

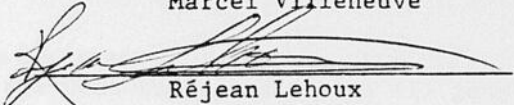
  
Réjean Lavigne

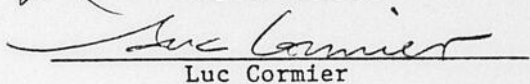
  
Gilles Turéotte

  
Gilles Swanson

  
Marcel Villeneuve

  
Pierre St-Amour

  
Réjean Lehoux

  
Luc Cormier

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

- 1) Les taux de salaire sont les suivants:

	Salaire hebdomadaire	
	<u>2 septembre 1984</u>	<u>2 septembre 1985</u>
<u>Vendeur suppléant</u>		
En période de probation	355,00\$	355,00\$
Après la période de probation	375,00\$	375,00\$
<u>Vendeur-livreur sur route régulière</u>		
En période de probation	262,00\$	272,00\$
Après la période de probation	282,00\$	292,00\$
<u>Préposé à l'entrepôt</u>	340,00\$	365,00\$
<u>Commis au centre de distribution</u>	385,00\$	410,00\$

- 2) En plus de son salaire de base ci-haut mentionné, le vendeur-livreur sur route régulière reçoit trois pour cent et demi (3 1/2%) de commission sur les ventes nettes de catégorie A (épiceries et restaurants) ou un pour cent et demi (1 1/2%) de commission sur les ventes nettes de catégorie B (cantines, institutions et boulangeries).
- 3) La garantie hebdomadaire (pour cinq (5) jours de travail) de salaire du vendeur-livreur sur route régulière est de trois cents dollars (300,00\$) par semaine.
- 4) Le vendeur suppléant désigné recevra le traitement du vendeur-livreur (base et commission) s'il a à remplacer pour une période d'un (1) jour ouvrable ou plus sur une même route.

ANNEXE "B"ALLOCATIONS DE REPAS ET DE COUCHERS

- 1) L'Employeur alloue pour les repas des vendeurs les montants suivants:

Déjeuner	3,50\$
Dîner	5,75\$
Souper	6,75\$
Souper (pour celui qui couche en dehors)	8,75\$

- N.B. a) Le nombre de repas auxquels chaque vendeur a droit est déterminé par son Chef d'unité.
- 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.

- 2) 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 le Chef d'unité. 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.

ANNEXE "C"ASSURANCE-COLLECTIVE

L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance-groupe actuel et d'y apporter les modifications ci-après mentionnées à compter de janvier 1985.

- L'assurance invalidité de longue durée, l'assurance-vie ainsi que l'assurance en cas de mort ou mutilation par accident seront basées sur un revenu annuel de 30 000,00\$ dans le cas des vendeurs-livreurs.
- Addition d'un plan dentaire incluant le remboursement à 80% après une franchise de 25,00\$ par année civile pour les soins préventifs et les soins dentaires de base.

Le paiement des primes d'assurance-collective est réparti comme suit:

<u>Protection</u>	<u>Paiement de la prime</u>
- Assurance-vie et assurance en cas de mort ou mutilation par accident	Le premier 25 000\$ de protection est payé à 100% par l'Employeur et l'excédent de 25 000\$ est payé par l'employé
- Assurance-vie des personnes à charge	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance-maladie	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance dentaire	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance invalidité de courte durée	Prime payée à 100% par l'Employeur
- Assurance invalidité de longue durée	Prime payée à 100% par l'Employeur