



Faire Renouvellement
avec un nouveau #

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: RENOUELEMENT DE
CONVENTION COLLECTIVE

CERTIFICAT NO: 88-02640

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: 0-26479-008

* SIGNATURE DEPOT ** DU AU ** NO *
* DATE: 88/10/02 88/02/04 ** DUREE: 88/10/02 88/03/01 ** SAL: 000 040 *
* ** ** *

* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* MULTI-MARQUES, DIVISION DOYON ** SYNDICAT DES LIVREURS-VENDEURS DE *
* ** LA BOULANGERIE DOYON *
* 553, AVE ROYALE ** DIVISION MULTI-MARQUES *
* BEAUPORT, QUE. ** *
* ** GIE 194 ** 155 EST, BOUL. CHAREST *
* ** ** ** QUEBEC, QUE. *
* ** ** ** GIK 590 *

* ** *
* ** MUNICIPALITE: 20110 *
* ** *
* ** ACTIVITE: 1072 *
* ** *
* ** AFFILIATION: C.S.N. *

10956-1

SIGNATURE

AB

DATE

88-03-22

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-ANASILE,
QUEBEC G1K 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CHENAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

Cas

Region 3-03		Code d'activite 1072(5)		Affiliation CSN 06*		Numéro de dossier Q-28479-08	
Noms et adresses							
Employeur Multi-Markets Inc. Division Doyon 553, Ave Royale Beauport, Qué. G1E 1Y4				Association Syndicat des livreurs-vendeurs de la Boulangerie Doyon, Division Multi-Markets (CSN) 155, est boul. Charest, Québec, (Québec) GIK 3G6.			
Numéro de cas		Art.	Date d'assignation	Initiales CT ou AG	Décision	Date de la décision	Numéro de greffe
*QR-025-10-84		25	84-10-26	C.Gag	Accréditation	84-11-30	AG-84-11-Q-113
QD-062005-85		39	85-05-30	S.L.K.	Mod. nom empl.	85-08-28	CT-85-08-Q-149
QD-051-10-85		39	85-11-13	S.L.K.	mod. au.	86-01-23	ET-86-01-Q-079
QD-075-11-85		39	86-01-10	P.P.L.A.E.	inclus	86-04-07	ET-86-04-Q-022
T.T. QD-075-11-85		39	appel 86-04-21	T.T.	Refus confirme 86-10-14	Juge Duclair 200-28-000050-86	

7021-01
~~1239-01~~

382(040)B.C.G.T.

Anc. nom: Boulangerie Doyon, Division d'Unipain Inc. Q-23192-08

C D
2 2

20110

40 sal.

85-10-02

88-02-04

85-10-02

88-03-01

88 02 640



L19273654

FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.

QUÉBEC, le 3 février 1988

Commissaire général du Travail
Ministère du Travail
Service du droit d'association
425 rue St-Amable
Québec
G1R-4Z1

OBJET: Dépôt d'une convention collective (art. 72 C.T.)
V/D: Q-28479-08
Syndicat des Livreurs-vendeurs de la
boul. Doyon Division Multi-Markes Inc. (CSN)
et
Multi-Markes Inc., division Doyon

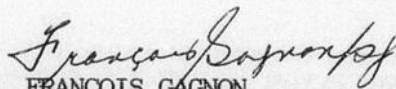
88
FEB - 13:48
B.C. Q.T.
QUÉBEC

Monsieur le Commissaire,

Vous trouverez ci-joint cinq (5) exemplaires de la convention collective intervenu entre les parties ci-haut mentionnées, pour dépôt selon la loi.

Cette convention collective couvre environ 40 salariés et est en vigueur du 2 octobre 1985 au 1er mars 1988.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Monsieur le Commissaire, l'expression de nos sentiments les meilleurs.


FRANCOIS GAGNON
CONSEILLER SYNDICAL
POUR LE SYNDICAT CONCERNE

/sg
PJ

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MULTIMARQUES INC
DIVISION DOYON
553, avenue Royale
Beauport, (Québec)
G1E 1Y4

(ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR")

88
FEB
13:48

B.C.G.T.
QUEBEC

ET

SYNDICAT DES *Livreurs vendeurs de la*
BOULANGERIE DOYON *Division Multi-Markes Inc. (C.S.N.)*
801, 4ième Rue
Québec, (Québec)
G1J 2T7

(ci-après appelé: "LE SYNDICAT")

COPIE CONFORME

[Signature]

ARTICLE 1- DÉFINITION DES TERMES

- 1.01 **Convention**
La présente convention.
- 1.02 **Salarié régulier**
Un salarié qui a complété la période de probation.
- 1.03 **Vendeur remplaçant**
Un salarié dont les fonctions principales consistent à remplacer les vendeurs de gros qui sont absents, à remplir temporairement un poste vacant, et à effectuer toute autre tâche connexe selon les besoins du département de gros.
- 1.04 **Ancienneté**
L'ancienneté des salariés.
- 1.05 **Vendeur**
Un salarié occupant un poste de vendeur sur une route de gros.
- 1.06 **Salarié surnuméraire**
Un salarié embauché pour remplacer un salarié régulier absent ou pour exécuter un surcroît de travail occasionnel.
- 1.07 **Livreur - vente directe**
Un salarié dont la fonction principale consiste à faire la livraison sur une route de vente directe.
- Un client sera servi en livraison directe par un livreur lorsque les conditions suivantes seront remplies:
- a) Il n'y a pas de contact direct entre le livreur et le client.
 - b) Le livreur ne fait pas de facturation des ventes et/ou des retours.
 - c) Le livreur ne fait pas l'étalage des produits.
 - d) Le livreur n'est pas tenu de prévoir l'estimé de la commande.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés inclus dans le certificat d'accréditation.
- 2.02 Il ne sera pas demandé ni permis à aucun salarié de conclure des ententes verbales ou écrites qui pourraient

entrer en conflit avec cette convention.

- 2.03 Il est entendu qu'aucun changement ne pourra être apporté aux dispositions de cette convention collective pendant sa durée à moins qu'une entente écrite soit conclue entre le Syndicat et l'Employeur.
- 2.04 Il est entendu que personne en dehors de l'unité de négociation n'aura le droit d'accomplir du travail des membres de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:
- a) Entraînement de salariés.
 - b) Expérimentation.
 - c) Remplacer un salarié absent et qu'il n'y a personne pour faire le travail.
 - d) En cas d'urgence et qu'il n'y a pas de salariés qualifiés et disponibles à ce moment.

ARTICLE 3- ADHÉSION SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

- 3.01 Tous les salariés devront:
- a) Devenir membres du Syndicat.
 - b) Maintenir le statut de membre du Syndicat.
 - c) Autoriser la déduction de la cotisation syndicale hebdomadaire de leur paie.
- 3.02 Les conditions énoncées ci-haut en 3.01 s'appliqueront à tous les salariés lorsqu'ils auront complété quarante-cinq (45) jours d'emploi.
- 3.03 Les nouveaux salariés signeront les formules appropriées pour devenir membres du Syndicat et pour permettre la déduction sur les cartes de paie, au moment de leur embauche sous réserve de 3.02.
- 3.04 Les montants des cotisations seront envoyés au Syndicat au plus tard quinze (15) jours après chaque période comptable (à chaque quatre (4) semaines).
- 3.05 L'Employeur inscrira sur les formules T-4 de chaque salarié le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année.

ARTICLE 4- VISITE D'USINE

- 4.01 Le conseiller technique du Syndicat aura le privilège de visiter les lieux de l'usine, pour des motifs et à des heures raisonnables, après avoir préalablement reçu l'autorisation de l'Employeur ou de son représentant et ce sans nuire aux opérations.

ARTICLE 5- DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Il est du seul ressort de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer les opérations de la Compagnie, de voir à la sélection et à la supervision des salariés, sujet cependant aux termes et conditions de la convention.
- 5.02 Tout avis disciplinaire à un salarié sera retiré de son dossier après une période de douze (12) mois et ne pourra plus être invoqué contre l'employé.
- Dans le cas d'accident responsable, la période sera de dix-huit (18) mois.
- 5.03 Tout avis disciplinaire émis par l'Employeur contre un salarié lui sera remis directement et copies aux délégués.
- 5.04 Tout salarié accompagné ou non d'un délégué syndical pourra prendre connaissance sur les heures de travail, de son dossier personnel auprès de l'Employeur, après avoir obtenu l'autorisation de la direction. Toute demande ne lui sera pas refusée de façon indue.

ARTICLE 6- REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur convient de reconnaître trois (3) représentants officiels du Syndicat choisis par les salariés. Pour les fins de l'application de l'article 6, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des représentants officiels ainsi choisis.
- 6.02 L'Employeur convient de reconnaître le conseiller syndical ou technique dûment mandaté par le Syndicat.
- 6.03 Sur rendez-vous convenu avec les représentants de l'Employeur, ceux-ci s'engagent à recevoir les représentants officiels du Syndicat et/ou le conseiller technique dûment mandaté.
- 6.04 **Affichage d'avis**
Le Syndicat peut afficher sur le tableau fourni par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées. Copie de chaque avis doit être approuvée au préalable par l'Employeur

ou son représentant et ne doit contenir rien de discriminatoire.

- 6.05 L'Employeur convient d'accorder aux représentants officiels du Syndicat, un permis d'absence, sans perte de salaire, lorsqu'ils accompagnent un salarié qui soumet un grief ou lorsqu'ils assistent à une séance convoquée à la demande de l'Employeur pendant les heures de travail.
- 6.06 L'Employeur accorde un permis d'absence, sans rémunération, à un membre du Syndicat, choisi par ce dernier, pour participer à des activités syndicales telles que: congrès, plénières ou cours. Ces permis d'absence sont accordés sous réserve des conditions suivantes:
- a) Le total des journées d'absence autorisées ne peut dépasser vingt (20) jours ouvrables par année de convention, pour l'ensemble des officiers, sous réserve des opérations durant la période de vacances d'été pour l'octroi d'un permis d'absence.
 - b) Le Syndicat doit informer l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
 - c) Pas plus de deux (2) officiers à la fois peuvent s'absenter, avec entente de l'Employeur.
 - d) Jamais plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs à la fois.
- 6.07 Un permis d'absence, sans rémunération, est accordé à deux (2) salariés, membres du Comité de négociation pour assister à des séances de négociation ou de conciliation lors du renouvellement de la convention collective.
- 6.08 Un permis d'absence, sans rémunération, est accordé à un représentant du Syndicat pour assister à l'arbitrage d'un grief et ce, en plus du salarié ayant soumis le grief.
- 6.09 Tout salarié nommé à une fonction de la centrale syndicale à laquelle son Syndicat est affilié et qui en fera la demande écrite trente (30) jours à l'avance, obtiendra un permis d'absence sans rémunération pour une période de six (6) mois.
- Pendant son absence, le salarié continue d'accumuler son ancienneté au service de l'Employeur et peut bénéficier du plan d'assurance collective à condition d'en défrayer le coût en entier. Il ne peut réclamer aucun autre avantage ou bénéfice prévu à la présente convention pendant son absence.

ARTICLE 7- PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié accompagné ou non du délégué syndical doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.
- 7.02 **Première (1ère étape)**
Le salarié seul ou accompagné du représentant officiel du Syndicat soumet son grief par écrit au représentant de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent l'évènement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue. L'avis de grief doit indiquer l'objet du litige et la nature de la réclamation. Le grief doit être signé par le salarié. Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit à celui qui a présenté le grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de réception dudit grief.
- 7.03 Si la réponse de l'Employeur ou son représentant n'est pas jugée satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prévu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réponse de l'Employeur ou son représentant ou à l'expiration du délai prévu.
- 7.04 Dans le cas d'un grief visant plusieurs salariés ou dans le cas d'un grief de portée générale, le représentant officiel du Syndicat peut soumettre le grief par écrit directement à la première (1ère) étape, dans les quinze (15) jours suivant l'évènement qui a donné naissance au grief. Le Syndicat doit spécifier l'objet du grief, la nature de la réclamation et les noms de tous les salariés visés et le grief doit porter la signature du représentant du Syndicat.
- 7.05 Tout règlement intervenu à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs doit faire l'objet d'une entente écrite par les parties contractantes et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) mis en cause.

ARTICLE 8- ARBITRAGE

- 8.01 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, transmet à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.
- 8.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables de la

déférence à l'arbitrage, chacune des parties peut soumettre à l'autre partie un ou des noms d'arbitre. A défaut d'entente sur le choix d'arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie par écrit.

8.03

Pouvoirs de l'arbitre

- 1- L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience.
- 2- a) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur.
b) Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre peut réinstaller le salarié avec tous ses droits et privilèges avec remboursement du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement en tenant compte des sommes d'argent que le salarié a pu gagner durant la période de suspension ou de congédiement.
- 3- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention. Il ne doit traiter que des sujets tels que soumis.

8.04

L'arbitre doit rendre sa décision dans trente (30) jours de l'audition du grief.

8.05

Les honoraires sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.

8.06

Les limites de temps ci-dessus mentionnées aux articles 7 et 8, ne peuvent être prolongées qu'après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 9- MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Les salariés doivent se conformer aux règlements établis par l'Employeur. Lors de mesures disciplinaires, le salarié concerné en est alors avisé par lettre ou avis disciplinaire dont copie est transmise au Syndicat.

9.02

L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis personnel doit être transmis au Syndicat.

- 9.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier du salarié, est retiré après douze (12) mois, suivant le manquement.
- 9.04 Une suspension ou un congédiement n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié si ce dernier revient au travail.
- 9.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur et la procédure de griefs et d'arbitrage contenus dans cette convention peut s'appliquer.

ARTICLE 10- ANCIENNETÉ

- 10.01 Un salarié sera considéré à l'essai et ne sera placé sur la liste d'ancienneté de l'Employeur qu'après avoir complété soixante (60) jours de travail à l'intérieur de six (6) mois consécutifs. Après cette période l'ancienneté sera alors rétroactive à partir du début des soixante (60) jours qu'il a travaillé pour l'Employeur.
- 10.02 Des listes d'ancienneté basées sur la date d'embauche des salariés seront établies par l'Employeur. Ces listes feront état des noms et dates d'ancienneté des salariés. Les listes d'ancienneté seront révisées à tous les six (6) mois et seront affichées sur le tableau d'affichage.
- 10.03 Dans les cas de mises à pied dues à une pénurie de travail, promotion, rétrogradation, nomination à un niveau supérieur ou transfert de salariés, l'ancienneté sera le facteur déterminant, pourvu que les salariés ayant le plus d'ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail assigné. Un salarié qualifié est celui qui est capable d'accomplir les exigences normales de la fonction.
- 10.04 Tout salarié ayant de l'ancienneté et qui est mis à pied sera retenu sur la liste d'ancienneté de l'Employeur pour une période de douze (12) mois. Lorsque rappelé par lettre recommandée dans ce délai, s'il fait défaut de signifier son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception de ladite lettre et s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, il perdra son ancienneté et tout droit au réembauchage par l'Employeur.
- 10.05 Les salariés mis à pied à cause d'une pénurie de travail seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 10.06 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'un salarié quitte volontairement l'Employeur.
- b) Lorsqu'un salarié est absent trois (3) jours ouvrables ou plus, sans raison valable ou sans avertir au préalable l'Employeur.
- c) Lorsqu'un salarié fait défaut de se rapporter au travail à l'expiration de son congé sans solde.
- d) Lorsqu'un salarié est congédié, et qu'un tel congédiement n'est pas annulé par la procédure de griefs.
- e) Après une mise à pied excédant douze (12) mois.
- f) Après dix-huit (18) mois d'absence dans le cas de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident de travail ou de maladie industrielle reconnue comme telle.

10.07 Un salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté après une absence de plus de vingt-quatre (24) mois pour cause d'accident de travail ou de maladie industrielle.

ARTICLE 11- PROCÉDURE D'AFFICHAGE DES POSITIONS VACANTES

- 11.01 Un avis concernant toute route ou position vacante de façon permanente ou tout nouveau poste, sera mis sur le tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. Durant cette période, tout salarié ayant complété sa période de probation pourra postuler l'emploi par écrit sur l'avis en vue d'être promu à la route ou à la position vacante. Une copie des formulaires de postulation sera remise au délégué concerné. L'avis sera daté.
- 11.02 L'Employeur offre la route ou position vacante au salarié qui a le plus d'ancienneté et qui démontre qu'il remplit les exigences demandées.
- 11.03
- a) Un poste vacant résultant d'une promotion accordée selon 11.02, sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables et toutes vacances subséquentes seront comblées par l'Employeur sans affichage.
 - b) Lorsqu'un grief aura été émis suite à un congédiement, le poste vacant sera affiché mais le salarié obtenant le poste sera avisé par écrit que si le salarié congédié est réinstallé, ce dernier aura droit à son ancien poste.
- 11.04 Si un salarié est absent dû à un accident ou accident de travail ou à la maladie et que l'on est au courant qu'il ne reviendra pas au travail avant une période

de trois (3) mois, sa route ou son poste selon le cas, sera affiché comme poste temporaire. Si plus tard, nous apprenons qu'il ne reviendra pas au travail, sa route sera alors affichée selon les conditions stipulées à l'article 11.01.

11.05

- a) Lorsqu'un salarié obtient une route ou un poste par l'entremise de la procédure d'affichage et qu'en dedans des dix (10) jours de travail après que cette route ou poste lui aurait été attribué(e), prétend ou que l'Employeur prétende qu'il est incapable de remplir les fonctions normales de cette dite route, il lui sera permis de revenir à la route ou au poste, qu'il possédait au moment de son transfert.
- b) Tout autre salarié qui s'est porté candidat pour cette route lors de l'affichage original sera considéré pour le transfert à cette dite route selon les conditions de l'article 11.02.

ARTICLE 12- CONGE SANS SOLDE

12.01

Après entente entre les parties, l'Employeur accorde un congé sans solde pour fins d'études reliées à son travail ou pour tout autre raison personnelle sérieuse convenue et jugée valable par les parties. A cet effet le salarié fait sa demande par écrit à l'Employeur en indiquant le but et la durée d'un tel congé. Le dit congé sans solde n'excédera pas six (6) mois sans perte d'ancienneté.

12.02

A la fin du congé sans solde, l'Employeur réinstalle le salarié dans son poste. Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

12.03

Congés sociaux

L'Employeur accorde des permis d'absence sans perte de salaire à un salarié régulier dans le cas suivant :

- a) Décès du conjoint: cinq (5) jours consécutifs ouvrables.
- b) Décès du père, mère, beau-père, belle-mère, enfant, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur: trois (3) jours consécutifs ouvrables entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
- c) Décès du gendre, bru, petit-fils, petite-fille, grand-père, grand-mère: un (1) jour ouvrable soit celui des funérailles.

d) Naissance d'un enfant: deux (2) jours ouvrables, le jour de l'évènement et le jour de sortie de l'hôpital de la mère.

L'Employeur peut exiger une preuve attestant le décès ou la naissance.

ARTICLE 13- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 13.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité au travail, formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants patronaux.
- 13.02 Le but de ce comité est la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et doit, pour arriver à ses fins, utiliser tous les moyens et toutes les lois prévus à cette fin, mais principalement la loi sur la santé et la sécurité au travail.
- 13.03 Tout accident de travail doit être traité avec diligence et, si besoin est, l'Employeur fournit le transport d'un salarié blessé à l'hôpital ou chez un médecin ou une clinique.
- 13.04 Les cinq (5) premiers jours d'absence due à un accident de travail, compensés par la C.S.S.T., sont rémunérés, conformément à la loi sur la santé et la sécurité au travail, par l'Employeur.
- 13.05 Tout examen médical exigé par l'Employeur est aux frais de l'Employeur et se fait pendant les heures normales de travail.
- 13.06 Tout salarié qui est blessé dans l'accomplissement normal de ses fonctions et dont la blessure requiert les soins d'un médecin, sera payé pour le reste du temps cédulé sur sa période régulière, à son taux régulier de salaire, s'il est incapable de retourner au travail le jour de sa blessure, pourvu qu'il en fasse part à son surveillant après avoir reçu les soins médicaux.
- 13.07 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, celui-ci devra le rapporter sans délai à l'Employeur afin qu'il puisse recevoir la compensation selon les règlements de la C.S.S.T.

Si cette condition est respectée et que la réclamation n'est pas contestée et/ou refusée, le salarié pourra

alors demander par écrit à l'Employeur de bénéficier d'une avance équivalente au montant payé par la C.S.S.T. pour la partie "salaire" de la réclamation. L'Employeur peut suspendre en tout temps le versement de telles avances en cas de contestation ou de refus de la réclamation de la part de la C.S.S.T. Sur réception des chèques de la C.S.S.T. le salarié devra les remettre à l'Employeur.

ARTICLE 14- RÉDUCTION DES ROUTES

14.01 Les routes des vendeurs de gros ne seront pas coupées de plus de douze et demi pour cent (12½%) par année. Si la réduction devait être de plus de douze et demi pour cent (12½%), il devra y avoir entente entre le Syndicat et l'Employeur.

Il en est de même si après entente avec l'Employeur, le vendeur veut réduire sa route pour se reprendre du volume lui-même, il devra le faire dans les mêmes proportions que les réductions de routes.

L'Employeur donnera une compensation sur les ventes coupées de la façon suivante:

<u>Ventes coupées</u>	<u>% de commission</u>	<u>Nombre de semaines</u>
100% des ventes coupées	10%	2 semaines
50% des ventes coupées	5%	4 semaines
25% des ventes coupées	2½%	4 semaines

ARTICLE 15- CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (EMPLOYÉS DU SERVICE DES VENTES)

15.01 **Service**

- a) Les vendeurs devront desservir leurs routes d'une façon consciencieuse et efficace, afin de développer et maintenir les routes à un niveau satisfaisant.
- b) Les vendeurs ne devront pas vendre tout produit de boulangerie ou autre produit qui n'est pas manufacturé par l'Employeur ou qui n'est pas acheté par l'Employeur pour la revente.

15.02 **Service aux clients**

En tout temps, à moins d'entente avec le Syndicat, l'Employeur ne pourra exiger du vendeur plus de deux (2) services aux clients dans un territoire donné à

l'intérieur d'une période journalière de neuf (9) heures consécutives. Cependant la pratique actuelle s'applique dans le cas de clients spéciaux exigeant plus de deux (2) services de type Super Carnaval.

15.03

Véhicules

L'Employeur maintiendra ses camions de livraison dans une bonne condition mécanique pour une utilisation sécuritaire. Il sera de la responsabilité de chaque vendeur de rapporter promptement tout défaut mécanique à l'Employeur; tel rapport devant être fait sur une formule fournie à cet effet par l'Employeur.

15.04

Déficit

Le vendeur régulier sur une route ne sera pas responsable des déficits contractés pendant son absence de sa route. Dans de telles circonstances, un bilan d'inventaire sera établi avant que la personne agissant comme remplaçant n'entre en fonction et à nouveau avant que le vendeur régulier ne retourne au travail.

Un représentant de l'Employeur devra attester des bilans de l'inventaire ci-haut prévus.

15.05

Crédit pour les produits rassis

L'Employeur créditera tous les vendeurs pour les retours de produits rassis selon les règlements établis par l'Employeur.

15.06

Démission

Advenant une démission ou un congédiement, le vendeur a le droit de vérifier les déficits, comptes en dispute, marchandises à bord de son camion.

Si le vendeur n'exerce pas ce droit, il devra accepter les conclusions de l'Employeur.

15.07

Congés de maladie

Un salarié qui a moins d'une année d'ancienneté au trente et un (31) décembre de l'année en cours, aura droit à une (1) journée de maladie payée pour chaque quatre (4) mois de service.

Un salarié qui a complété un (1) an de service au trente et un (31) décembre de l'année en cours, aura droit à cinq (5) jours de maladie payés au pourcentage moyen des ventes de la semaine en cours sur sa route.

En janvier ou février, l'Employeur versera à un salarié, pour chaque jour de crédit l'absence pour maladie non utilisée au cours de l'année précédente, une rémunération égale à soixante et six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du taux quotidien du salaire gagné l'année précédente.

L'Employeur pourra exiger un certificat médical de tout salarié absent pour cause de maladie, si il le demande, mais seulement dans le cas d'absence de deux (2) jours ou plus ou en cas d'abus.

Si le salarié le désire et que l'Employeur l'accepte, le salarié pourra reprendre ses journées de maladie non prises dans l'année et les prendre en journées de vacances dans les quatre (4) premiers mois de l'année suivante au lieu de la rémunération en argent.

15.08

Congés mobiles

Un salarié qui a moins d'une année d'ancienneté au trente et un (31) décembre de l'année en cours, aura droit à une journée mobile payée pour six (6) mois de service.

Un salarié qui a complété un (1) an de service au trente et un (31) décembre de l'année en cours, aura droit à deux (2) journées mobiles payées au pourcentage moyen des ventes de la semaine en cours sur sa route. Cependant pour l'année 1985, les salariés ayant six (6) mois et plus d'ancienneté à la signature de la convention ont droit à un (1) congé mobile en 1985.

Lorsqu'un salarié prend un congé mobile, il le fait sans perte de salaire.

Ces journées mobiles pourront être prises après entente avec l'Employeur sur la date et à raison d'une (1) journée à la fois à moins d'entente avec l'Employeur.

Si le salarié le désire et que l'Employeur l'accepte, le salarié pourra reprendre ses journées mobiles non utilisées dans l'année au 31 décembre et les prendre en journées de vacances dans les quatre (4) premiers mois de l'année suivante.

ARTICLE 16- UNIFORMES

16.01

a) Le premier (1er) mai ou le premier (1er) octobre, suivant la date à laquelle un salarié a complété trois (3) mois de service continu, l'Employeur lui remet les vêtements de travail suivants:

- Un (1) coupe-vent
- Une (1) veste de laine
- Six (6) chemises: trois (3) manches longues (hiver) et trois (3) manches courtes (été)
- Trois (3) pantalons
- Deux (2) cravates.

b) Un manteau d'hiver renouvelable au deux (2) ans si nécessaire.

- c) Les frais du costume sont à la charge de l'Employeur.
- d) L'Employeur remplace annuellement les vêtements mentionnés au paragraphe a).
- e) Le port de l'uniforme est obligatoire pourvu qu'il soit à la disposition du salarié. Le port de la cravate en période d'été est facultatif.

ARTICLE 17- SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 La semaine de travail régulière des vendeurs est répartie sur cinq (5) jours consécutifs étalés soit du mardi au samedi inclusivement, soit du lundi au vendredi inclusivement, selon les besoins des différentes routes tel que déterminé par l'Employeur. Cependant, si pour des raisons diverses exemple: journée de fête ou autre, le lundi pourra être journée ouvrable pour être remplacée par une autre journée.

ARTICLE 18- TAUX DE SALAIRE (EMPLOYÉS DU SERVICE DES VENTES)

18.01 a) Le montant minimum garanti pour une semaine de travail de cinq (5) jours est de trois cent vingt-cinq dollars (\$325.00) par semaine, sauf pour le vendeur débutant.

	<u>Signature</u>	<u>3/3/86</u>	<u>2/3/87</u>
Vendeur débutant n'ayant pas la responsabilité d'une route (maximum trente (30) jours).	\$270.	\$285.	\$300.
Vendeur régulier:			
-Salaire de base	\$40.	\$ 65.	\$ 70.
-Commission:			
Pain de Marque Nationale, gâteaux fabriqués par la boulangerie Doyon		10%	
Produits de Marque Privée, gâteaux non fabriqués par la boulangerie Doyon, clients à soumissions et clients spéciaux		7%	

NOTE 1: Le pourcentage de commission s'applique sur "l'argent entré".

NOTE 11: La pratique actuelle continue de s'appliquer concernant la commission payée pour les client spéciaux. Pour toute modification ou nouveau client, le cas sera référé au comité de relations de travail. Un vendeur peut refuser un tel client en autant

dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) des gains gagnés chez l'Employeur pendant cette période, mais avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

- 19.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de *quatre (4) ans* de service à l'emploi de l'Employeur au trente et un (31) décembre de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) des gains gagnés chez l'Employeur du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- 19.03 Tout salarié ayant *quatre (4) ans* et moins de douze (12) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente et un (31) décembre de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) des gains gagnés chez l'Employeur du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- 19.04 Tout salarié ayant douze (12) ans et moins de vingt-cinq (25) ans de service à l'emploi de l'Employeur au trente et un (31) décembre de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé, rémunérés au taux de huit pour cent (8%) des gains gagnés chez l'Employeur du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- 19.05 Tout salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur au trente et un (31) décembre de chaque année, a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé, rémunérés au taux de dix pour cent (10%) des gains gagnés chez l'Employeur du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- 19.06 **Choix du congé annuel payé**
Le choix, par ancienneté, des jours ou des semaines de congé annuel payé, selon le cas, se fait dans les trente (30) jours précédant le premier (1er) avril de chaque année. La liste du choix de la prise de ces jours ou semaines de congé annuel payé doit être affichée au plus tard le quinze (15) avril précédant la période de prise de tel congé.
- 19.07 Les salariés y ayant droit, ont le droit de prendre consécutivement un maximum de deux (2) semaines de congé annuel payé entre le premier (1er) mai et le premier (1er) septembre de chaque année, en donnant la priorité au salarié ayant le plus d'ancienneté avec un maximum de quatre (4) salariés en vacances à la fois. Après entente avec l'Employeur, un salarié

peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives dans les mêmes délais, s'il y a droit.

19.08

Indemnité compensatrice

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines de congé annuel payé.

19.09

Paiement

Avant le départ du salarié pour ses deux (2) premières semaines de congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour son congé annuel payé en vertu du présent article. Cette rémunération, pour les fins d'impôt, de chaque semaine ou partie de semaine de congé annuel payé, est calculée et payée séparément de la paie hebdomadaire du salarié. À cette fin, l'Employeur doit, sur demande, transmettre au salarié tout renseignement pertinent à l'application du présent paragraphe.

19.10

Cessation d'emploi

Un salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit au paiement des vacances qui lui sont dues au moment de son départ. Le calcul de sa rémunération se fait suivant son ancienneté et il reçoit le pourcentage approprié de ses gains accumulés depuis le trente et un (31) décembre précédent selon les pourcentages ci-haut établis.

Si une fête chômée et payée survient durant les vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à un jour de congé à une date qui doit être convenue entre l'Employeur et le salarié concerné. Ce jour de congé doit être repris dans les sept (7) mois qui suivent ses vacances.

ARTICLE 20- FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

20.01

Chaque salarié ayant complété sa période de probation sera payé pour les fêtes suivantes.

20.02

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

Premier (1er) lundi de mars
Confédération
Action de Grâces
Le lendemain de Noël
Deux (2) janvier.

Les salariés rémunérés à commission ont droit pour chacun des jours de fêtes ci-dessus mentionnés à une somme de quarante dollars (\$40.00) tout en conservant leur rémunération pour les ventes de la semaine concernée.

20.03

Autres jours de fêtes chômées et payées

Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste ou Fête Nationale
Fête du Travail
Jour de Noel.

Les salariés rémunérés à commission ont droit pour chacun des jours de fêtes ci-dessus mentionnés à une rémunération hebdomadaire équivalente à la moyenne du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines de travail.

Les vendeurs remplaçants et livreurs vente directe ont droit pour chacun des jours de fête prévus à 20.02 et 20.03 à un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire. Si le vendeur remplaçant est payé à commission (selon 18.02 - note 1) lors d'une telle semaine et que son salaire excède son salaire de base normal, alors il reçoit la commission seulement.

Ces journées peuvent être prises même si elles surviennent sur une journée non ouvrable.

Suivant les besoins de la vente, l'Employeur pourra remplacer la journée de fête par une autre journée.

Les vendeurs ont droit aux jours fériés ci-dessus mentionnés pourvu qu'ils aient travaillé la journée ouvrable précédente et la journée ouvrable suivant le jour férié.

ARTICLE 21- RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

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

L'adhésion à l'assurance est obligatoire pour tous les salariés actuels et futurs. Advenant un litige concernant le paiement de prestations à un salarié, le cas devra être réglé entre le salarié concerné et l'Assureur.

ARTICLE 22- FONDS DE PENSION

22.01 Annuellement, l'Employeur émettra un chèque de trois cents dollars (\$300.00) que le salarié pourra disposer

de la façon suivante:

Soit l'investir à l'intérieur du fonds de pension à son nom propre.

Soit l'utiliser à d'autres fins.

Ceci est rajouté avec le salaire hebdomadaire pour tous ceux qui sont encore à l'emploi au quinze (15) décembre de chaque année. Tous ces montants seront donnés le quinze (15) décembre de chaque année.

Tous les vendeurs auront droit au fonds de pension après une année complète de travail.

Le vendeur paie six dollars (\$6.00) pour le fonds de pension par semaine et la Compagnie paie une fois et demi le montant du vendeur ce qui équivaut à neuf dollars (\$9.00).

Vendeur:	\$6.00
Cie:	<u>\$9.00</u>
	\$15.00

ARTICLE 23- COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

23.01

- a) Il est convenu entre les parties d'établir suite à la signature de la convention collective, un comité de relations de travail composé de deux (2) membres de chacune des parties soit deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, pas nécessairement les mêmes représentants que ceux décrits à l'article 6. Le Comité pourra s'adjoindre à l'occasion toute autre personne qu'il juge nécessaire sur accord des parties.
- b) Ledit Comité aura pour fonction principale l'utilité suivante sans toutefois restreindre son champ d'activités à savoir:
 - i.- Tenter de régler tout(e) grief ou mécontentement avant l'audition d'un grief devant un arbitre.
 - ii.- Discuter de toute situation non prévue dans la convention collective.
 - iii.- Discuter de tout règlement mis en vigueur par l'Employeur.
- c) Ledit Comité aura le pouvoir de décider et de signer toute entente sur les sujets soumis à son étude y compris celui de modifier des dispositions

à la présente convention devant faire l'objet de lettre d'entente à être annexée à ladite convention.

- d) Le comité se réunira selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Une partie ne pourra pas refuser de rencontrer l'autre de façon indue.

ARTICLE 24- DISPOSITIONS DIVERSES

- 24.01 Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention font partie intégrante de la convention collective à moins de stipulation contraire.
- 24.02 Le Syndicat et les salariés s'engagent, pendant la durée de la convention, à ne pas déclarer, ni participer, ni encourager une grève ou un ralentissement de travail. L'Employeur s'engage pendant la durée de la convention, à ne pas décréter de "lock-out".

ARTICLE 25- DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La convention entre en vigueur à compter de sa signature pour se terminer le premier (1er) mars 1988.
- 25.02 À partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les dispositions de cette convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Beauport ce 2 ième jour du mois de octobre 1985.

MULTIMARQUES INC
DIVISION DOYON

Robert Doyon
Jean-Louis Bédard

SYNDICAT DES Livreurs vendeurs de la
Boulangerie Doyon division Multi-
Marques Inc. (C.S.N.)

Serge Corrainette
Uenis Gagnon

ENTENTE

ENTRE

MULTIMARQUES INC
Division Doyon
553, avenue Royale
Beauport, (Québec)
G1E 1Y4

ET

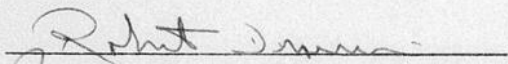
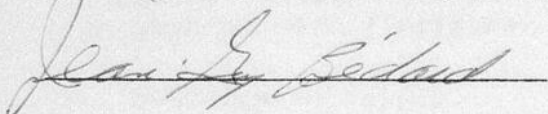
SYNDICAT DES *Livreurs vendeurs de la*
BOULANGERIE DOYON *division Multi-Markes (C.S.N.)*
801, 4ième Rue
Québec, (Québec)
G1J 2T7

Les parties conviennent ce qui suit:


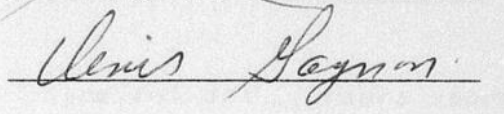
Il est convenu que les autres vendeurs du groupe Multimarkes ainsi que de toute compagnie affiliée ou fusionnée ne vendent pas de pain étiqueté Gailuron ou Rayon-Soleil chez les clients au gros actuellement desservis par les salariés couverts par la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 2 ième jour du mois de octobre 1985.

MULTIMARQUES INC
DIVISION DOYON

SYNDICAT DES *Livreurs vendeurs de la*
Boulangerie Doyon division Multi-
Markes Inc. (C.S.N.)

ENTENTE

ENTRE:

La Boulangerie Doyon (Division de Multi-Markes Inc.)
553, Avenue Royale
Beauport, Qué.
G1E 1Y4

ET:

Syndicat des Livreurs vendeurs de la Boulangerie
Doyon division Multi-Markes IMc. (C.S.N.)
801, 4ième rue
Québec, (Québec)
G1J 2T7

Les parties conviennent ce qui suit:

Les vendeurs remplaçants réguliers hors échelle (excluant)
les surnuméraires et M. Denis Gagnon présents au 1er mars
1985 bénéficient des salaires de l'échelle suivante:

	<u>20/7/85:</u>	<u>3/3/86:</u>	<u>2/3/87:</u>
Salaire	\$405.	\$450.	\$495.
Chèque de dépenses	\$ 55.	\$ 30.	\$-0-.

Ils bénéficient également des dispositions prévues à la
clause 18.02 - note 1.

En foi de quoi les parties ont signé à Beauport ce 2
jour du mois d'~~octobre~~ octobre 1985.

Boulangerie Doyon:

R. J. J. J.
Jean-J. Béland

Syndicat des Livreurs vendeurs de
la Boulangerie Doyon division Mult
Markes Inc. (C.S.N.)

Serge Marquis
Denis Gagnon

ENTENTE:

ENTRE:

La Boulangerie Doyon (Division de Multi-Markes Inc.)
553, Avenue Royale
Beauport, Qué.
G1E 1Y4

ET:

Syndicat des livreurs vendeurs de la Boulangerie Doyon
Division Multi-Markes Inc. (C.S.N.)
801, 4ième rue
Québec, (Québec)
G1J 2T7

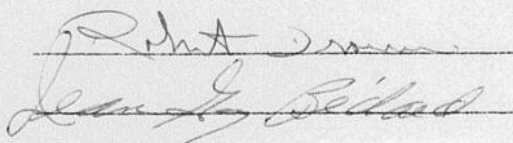
Objet: Denis Gagnon

Tel que convenu lors de la dernière rencontre,
le salarié Denis Gagnon nous faisant part de ses années
d'ancienneté, nous avons convenu ce qui suit:

	<u>20/7/85:</u>	<u>3/3/86:</u>	<u>2/3/87:</u>
Salaire	\$430.	\$450.	\$475.

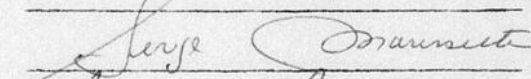
En foi de quoi les parties ont signé à Beauport
ce 2 jour du mois de octobre 1985.

Boulangerie Doyon

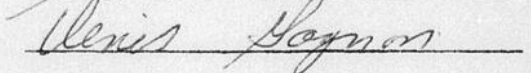


Jean G. Bédard

Syndicat des livreurs vendeurs de la
la Boulangerie Doyon division Multi-
Markes Inc. (C.S.N.)



Serge Odrumet



Denis Gagnon
