



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	5	0	1	2	7	5
---	---	---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 22 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé **01032-2**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-9500-01
Date	Signature: 85-01-07 Réception: 85-01-21 Durée: 85-01-07 Du: 85-01-07 Au: 86-09-01	Nombre de salariés régis par la convention collective: 54

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Teamsters, Empl. de la Laiterie, Boulangerie, Produits Alimentaires et des Ouvriers du Meuble, local 973 Att.: M. Douglas Pardiac 5050 rue DeSorel, suite 24 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Culinar Inc., Division de la Pâtisserie et de la Confiserie Ste-Marie de Beauce Cté Beauce, Qué G0S 2Y0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 3115 l'Assomption, Mtl. p 3355 boul Losch, St-Hubert, Qué Région: <u>06-06</u> Activité: <u>1072 (5)</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 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et du syndicat est: Vachon, Une division de Culinar Inc et L'Union des Employés de Boulangerie, Laiterie, Crème Glacée, Produits Alimentaires, Vendeurs à Commission et Industries Alliés, local 973. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-31

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

003(113)

RECHERCHE

Echéance: 1er septembre 1986

9500-01
1032-2



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CULINAR INC., DIVISION DE LA PATISSERIE ET DE LA
CONFISERIE (Vendeurs)

3115, Boul. l'Assomption
Montréal, P.Q.
H1N 2H1

3355, Boul. Losch
St-Hubert, P.Q.
J3Y 5T7

Ci-après nommé "l'Employeur"

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

Ci-après nommée "l'Union"

Echéance: 1er septembre 1986

TABLE DES MATIERES

AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS	8
ANCIENNETE	7
COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	16
CONGES	9
CONGEDIEMENT	6
COTISATION SYNDICALE ET DROIT D'INITIATION	4
DELEGUES	5
DIVERS	11
DROITS DE LA DIRECTION	4
DUREE	17
GREVE ET LOCK-OUT	3
HEURES DE TRAVAIL	15
JOURS FERIES	13
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	5
RECONNAISSANCE	3
RELATIONS	3
SALAIRES	16
SECURITE	11
SECURITE SYNDICALE	4
TABLEAUX D'AFFICHAGE	9
UNIFORMES	9
VACANCES PAYEES	14
ANNEXE "A"- SALAIRES ET COMMISSIONS	18
ANNEXE "B"- ASSURANCE-COLLECTIVE	19
ANNEXE "C"- CONSULTATION	20

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 La présente convention collective (ci-après appelée "la convention") s'applique aux vendeurs de l'Employeur, à ses établissements de Montréal et de St-Hubert, 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 de la Province de Québec, le 15 mai 1967 et amendé les 19 février 1970, 30 mars 1981 et 17 juillet 1984.
- 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 considérée 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.

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.
- 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.
- 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 chaque mois.
- 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 parmi les employés ayant au moins un (1) an de service continu, pour représenter les employés relativement à l'application des dispositions de la convention.

De plus, l'Union peut nommer un (1) assistant délégué dans chacun des établissements visés pour représenter les employés lorsque le délégué syndical n'est pas disponible. L'Union doit informer l'Employeur par écrit du nom des délégués et des assistants 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 Les délégués syndicaux peuvent, pendant une période raisonnable, sujet cependant à l'efficacité des opérations, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pour s'occuper de griefs ou pour assister aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention.

7.04 Avec 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, le délégué ou les délégués et un représentant de l'Employeur. 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 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 au représentant mandaté de la direction du personnel, en présence d'un représentant de l'Union.
- 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.

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 8.04 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.

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.

9.05 Un employé qui le désire pourra être accompagné de son délégué lorsque convoqué par l'Employeur au sujet d'un rapport disciplinaire inscrit à son dossier.

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'un des groupes occupationnels mentionnés à l'annexe "A", la procédure de déplacement est la suivante: L'employé concerné peut prendre la place d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans un groupe occupationnel égal ou inférieur à son groupe, à la condition d'être qualifié et capable d'exécuter le travail. Par la suite, l'employé déplacé peut se servir de son ancienneté pour déplacer selon la même procédure. Ce sont les employés ayant le moins d'ancienneté ou qui ne peuvent déplacer qui seront mis à pied en premier.

N.B. Pour fin d'application de cette clause, les deux (2) groupes occupationnels de vendeur-livreur sont considérés comme égaux et le groupe de vendeur suppléant est le groupe inférieur.

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 (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.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS

- 11.01 L'Employeur doit afficher dans chacun des établissements visés par cette convention, pendant trois (3) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, tout poste vacant de façon permanente.

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

- 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.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 12.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union des tableaux d'affichage appropriés aux besoins de celle-ci pour qu'elle y affiche dans chacun des établissements visés par cette convention 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 accordera 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 sept (7) 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 à tout employé ayant complété douze (12) semaines de travail les vêtements mentionnés ci-dessous selon la formule qui y est mentionnée.

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

- b) Douze (12) mois après la réception du premier uniforme, suivant les dispositions du sous-paragraphe "a", l'employé a droit aux vêtements de travail suivants, choisis et entièrement payés par l'Employeur, à savoir:

A tous les deux (2) ans, l'employé reçoit:

- Un (1) coupe-vent et un (1) parka ou deux (2) coupe-vent
- Quinze (15) chemises
- Huit (8) pantalons
- Trois (3) chandails
- Quatre (4) cravates

Toutefois, à l'intérieur de la période de deux (2) ans mentionnée ci-dessus, les costumes seront fournis de la façon suivante:

La première année

- Un (1) coupe-vent et un (1) parka ou deux (2) coupe-vent
- Cinq (5) chemises d'été
- Quatre (4) chemises d'hiver
- Deux (2) pantalons d'été
- Deux (2) pantalons d'hiver
- Deux (2) chandails
- Deux (2) cravates

La seconde année de cette période de deux (2) ans, l'employé reçoit:

- Trois (3) chemises d'été
- Trois (3) chemises d'hiver
- Deux (2) pantalons d'été
- Deux (2) pantalons d'hiver
- Deux (2) cravates
- Un (1) chandail

Tout excédent requis par l'employé et accepté par l'Employeur sera payé à cinquante pour cent (50%) par l'employé et cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et sera remis à l'employé sur échange du vêtement usagé.

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, manteau de pluie | 3 points l'unité |
| - chemise, cravate | 1 point l'unité |
| - chandail | 2 points 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 Les camions seront lavés par l'Employeur pendant ou en dehors des heures de travail.

15.03 Les parties conviennent d'établir conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, un comité paritaire de sécurité-santé, au cours de la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 16 - DIVERS

- 16.01
- a) Une permission d'absence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, sera accordée à un employé à l'occasion du décès de son enfant ou de son conjoint, tel que décrit à l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail.
 - b) Une permission d'absence de trois (3) jours sans perte de salaire sera accordée à un employé à l'occasion du décès de son père, sa mère, soeur, frère, beau-père ou belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
 - c) En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur, une (1) journée sans perte de salaire sera accordée à l'employé, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement.
 - d) Dans le cas de la naissance d'un enfant d'un salarié ou de l'adoption d'un enfant par un salarié, une (1) journée sera accordée sans perte de salaire, en autant qu'elle soit prise en dedans d'une période de dix (10) jours de l'événement, après préavis à l'Employeur.

- 16.02 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.
- Un nouvel employé qui complète six (6) mois de service continu a droit à un crédit d'une 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 1er septembre suivant.
- A l'occasion de l'absence d'un employé pour maladie, l'Employeur peut exiger la production d'un certificat médical, ou dans le cas d'absences répétées, il peut faire examiner l'employé par un médecin choisi et payé par lui.
- 16.03 Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné à la clause 16.02, un vendeur-livreur reçoit une indemnité de cent dollars (100,00\$).
- En décembre de chaque année, l'Employeur verse au vendeur-livreur, pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à la rémunération prévue pour un jour d'absence pour maladie au paragraphe précédent.
- 16.04 Pour chaque jour d'absence pour maladie mentionné à la clause 16.02, un vendeur suppléant reçoit une indemnité de quatre-vingts dollars (80,00\$).
- En décembre de chaque année, l'Employeur verse au vendeur suppléant, pour chaque jour de crédit d'absence pour maladie non utilisé au cours de l'année précédente, un montant égal à la rémunération prévue pour un jour d'absence pour maladie au paragraphe précédent.
- 16.05
- a) Sauf dans des circonstances particulières, l'Employeur s'engage à ne pas couper de routes régulières en bas de 5 000,00\$ et de routes-maison en bas de 10 000,00\$ par semaine, à moins d'entente entre l'Employeur et l'Union.
 - b) 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. Cette garantie de salaire ne s'applique pas lorsque

l'employé est absent du travail pour des raisons autres que ses vacances.

c) Dans l'éventualité où il y aurait des transferts importants de clients qui affectent de façon substantielle les salaires des employés, les parties conviennent de se rencontrer pour négocier.

16.06 Si l'Employeur venait à augmenter en totalité le prix de ses gâteaux, les parties se rencontreront pour en discuter les modalités.

16.07 Au départ d'un employé, les crédits-maladie ou primes d'assiduité seront monnayables.

ARTICLE 17 - JOURS FERIES

17.01 Les employés ayant complété trente (30) jours ouvrables d'emploi continu ont droit aux jours fériés qui suivent, quelle que soit la journée à laquelle ils surviennent:

La veille du Jour de l'An
 Le Jour de l'An
 Le lendemain du Jour de l'An
 Le Vendredi Saint
 Le Lundi de Pâques
 La Fête de la Reine
 La St-Jean-Baptiste
 La Fête du Canada
 La Fête du Travail
 L'Action de Grâces
 La veille du Jour de Noël
 Le Jour de Noël
 Le lendemain de Noël

Cependant, par entente mutuelle écrite, les parties peuvent modifier l'un ou l'autre de ces congés pour une journée ouvrable si elles le désirent, pourvu qu'un tel changement soit satisfaisant pour les deux parties.

17.02 A) Les employés auront droit aux jours fériés ci-haut mentionnés à la condition qu'ils aient travaillé la journée ouvrable précédente et la journée ouvrable suivant le jour férié, excepté lorsqu'un employé peut prouver et justifier son absence.

B) Un jour férié n'est pas payé à un employé mis à pied, ni à un employé absent pour maladie ou accident depuis plus de quinze (15) semaines consécutives. Durant les quinze (15) premières semaines de maladie ou accident, l'Employeur ne

paie que la différence entre les montants reçus à titre de prestation de salaire et le paiement normal du congé.

- 17.03 Tous les employés travaillant sur une base de commission seront rémunérés pour chacun des jours fériés ci-haut mentionnés en ce sens qu'ils conserveront intact leur salaire de base en plus de recevoir 35,00\$ par congé pour la première année de la convention et 40,00\$ par congé pour la deuxième année.
- 17.04 Un employé payé sur la base de commission et requis de travailler un jour férié mentionné au paragraphe 17.01, reçoit en plus de la rémunération prévue pour ce jour férié, une fois et demie (1 1/2) la rémunération gagnée ce jour (salaire de base quotidien et commission gagnés le jour de fête travaillé).
- 17.05 Un employé payé à salaire seulement, est rémunéré à 1/5 de son salaire hebdomadaire pour chacun des jours fériés mentionnés ci-haut.
- 17.06 Un employé payé à salaire seulement, qui est 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.
- 17.07 Si un jour férié mentionné à la clause 17.01 coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci peut se faire payer un tel jour férié ou choisir une autre journée pour le remplacer, cette journée étant choisie par entente entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 18 - VACANCES PAYEES

- 18.01 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
17 et plus	5
26 et plus	6

- 18.02 Les employés qui ont moins d'une (1) année d'ancienneté au 1er mai de l'année en cours reçoivent lors de leur période de vacances l'indemnité de vacances prescrite par la Loi sur les Normes du Travail.

- 18.03 Pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit, un employé recevra, avant son départ pour vacances, une rémunération de vacances égale à deux pour cent (2%) de ses gains bruts pour les douze (12) mois précédant le 1er mai de l'année en cours.
- 18.04 Les deux (2) premières semaines de vacances seront prises entre le 15 mai et le 15 septembre. Les autres semaines seront prises en dehors de cette période par entente entre l'Employeur et l'employé.
- Toutefois, après demande écrite de l'employé et sur approbation de l'Employeur, l'employé pourra prendre sa troisième semaine de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.
- 18.05 Une liste démontrant le nombre de semaines de vacances auxquelles un employé a droit sera affichée pas plus tard que le 1er février de chaque année et les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité dans le choix de leur date de vacances, pourvu que les employés demeurant au travail et les remplaçants puissent exécuter le travail.
- 18.06 Si un employé est absent du travail à cause de maladie ou d'accident avant le moment où débutent ses vacances et que cette absence se prolonge durant la période qu'il avait choisie, il peut, s'il le désire, reporter cette période de vacances à une date fixée après entente avec l'Employeur.
- 18.07 Si un salarié acquiert au cours d'une année de référence, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril, le droit à plus de vacances à cause de ses années de service, celui-ci aura droit de prendre, à compter de sa date anniversaire d'embauche, des jours de vacances additionnels, et ce, à raison d'une (1) journée par dix (10) semaines complètes comprises entre la date où il acquiert droit à plus de vacances et le 1er mai suivant.
- 18.08 Les employés qui terminent leur emploi avec l'Employeur reçoivent la paie de vacances à laquelle ils ont droit en vertu des dispositions de cet article.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La semaine régulière de travail consistera en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 19.02 La journée régulière de travail débutera à une heure déterminée en fonction des exigences du marché mais pas plus tard que 8h00 a.m. et se terminera lorsque le vendeur-livreur aura fait convenablement sa route.

- 19.03 Dans le cas de réduction du nombre de postes de vendeurs-livreurs, les vendeurs-livreurs qui demeurent au travail comme vendeur suppléant ont la garantie qu'ils recevront comme salaire durant les treize (13) semaines suivant la réduction du nombre de postes pas moins que la moyenne de leur salaire (salaire de base plus commission) pour les huit (8) semaines complètes précédant la réduction. Cette garantie de salaire ne s'applique pas lorsque l'employé est absent du travail pour des raisons autres que ses vacances.
- 19.04 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.
- 19.05 Le vendeur-livreur 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 20 - SALAIRES

- 20.01 Les employés seront rémunérés conformément à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 21 - COMITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 21.01 L'Employeur et le Syndicat 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 et d'autre part, deux (2) représentants du Syndicat.
- 21.02 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.

- 21.03 Ce comité se réunit une fois par trois (3) mois et il est entendu que le présent comité n'est pas un comité de négociation.

ARTICLE 22 - DUREE

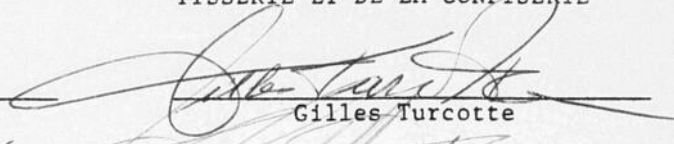
- 22.01 Cette convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986 inclusivement. Il n'y a aucun effet rétroactif aux avantages prévus à la présente convention, sauf quant aux salaires prévus à l'annexe "A" et ce, pour le temps effectivement travaillé entre le 2 septembre 1984 et la signature de la présente convention.
- 22.02 Si l'une ou l'autre des parties manifeste son intention d'y apporter des amendements à la convention suivant les dispositions du Code du Travail, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.
- 22.03 La convention continue de s'appliquer pendant que les parties négocient son renouvellement jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7^e ième jour de janvier 1985.

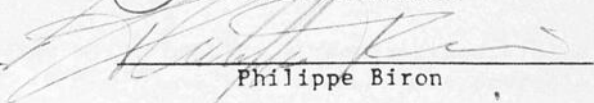
TEAMSTER, EMPLOYES DE LAITERIE,
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMEN-
TAIRES ET DES OUVRIERS DU MEU-
BLE, local 873

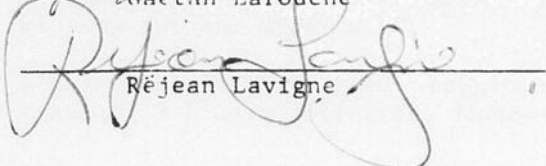
CULINAR INC., DIVISION DE LA PA-
TISSERIE ET DE LA CONFISERIE

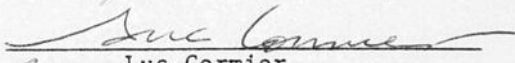

Mario Dollan

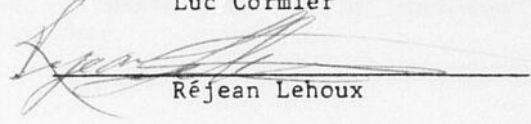

Gilles Turcotte


Gaétan Larbûche


Philippe Biron


Réjean Lavigne


Luc Cormier


Réjean Lehoux

ANNEXE "A"SALAIRES ET COMMISSIONS

	<u>2 septembre 84</u>	<u>2 septembre 85</u>
<u>Vendeurs-livreurs sur routes régulières</u>		
- Les douze (12) premiers mois à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation	250,00\$	262,00\$
- 13ième mois et plus	260,00\$	272,00\$
- Taux de commission	5%	5%
- Allocation de dépenses	5,50\$	5,50\$
- Salaire garanti	287,00\$	299,00\$
<u>Vendeurs-livreurs sur routes-maison</u>		
- Les douze (12) premiers mois à l'emploi de l'Employeur au sein de l'unité de négociation	308,75\$	328,75\$
- 13ième mois et plus	318,75\$	338,75\$
- Taux de commission	1 1/2%	1 1/2%
- Allocation de dépenses	7,50\$	7,50\$
<u>Vendeurs suppléants</u>		
- Salaire	390,00\$	390,00\$

Le vendeur suppléant désigné recevra le traitement du livreur-vendeur (base et commission) s'il a à remplacer pour une période d'un (1) jour ouvrable ou plus sur une même route.

L'affectation d'un vendeur suppléant sera en fonction du vendeur suppléant rattaché à l'unité affectée, lorsque applicable.

ANNEXE "B"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'employé
- Assurance invalidité de longue durée	Prime payée à 100% par l'employé

ANNEXE "C"

CONSULTATION

L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur le mode et la stratégie d'implantation de toute nouvelle méthode ou procédure de travail.