

A.E.M. - 3322-23-25

84-05-23
 84-09-15

036954-010272-067728

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 04 135

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

Certificat accordé Dépôt refusé 036954

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-3322-29**

Date Signature Reception Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

85-04-12	85-04-16		85-04-01	88-03-27	215
----------	----------	--	----------	----------	-----

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travail- leurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. loc. 324 FAT COI CTC Att.: M. Alphonse De Césaré 3329 rue Ontario Est Montréal, Qué H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie-Victorin Longueuil, Qué J4G 1A1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: voir ci-dessous Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

ETABLISSEMENTS VISES:- 1100 boul Marie-Victorin, Longueuil; Région du Territoire des Cantons de l'Est, Région de la Mauricie / Région du Saguenay - Lac St-Jean / Région de Québec 1'Entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mendel / 1'Entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Desaureault et 1280 boul Nobel, Boucherville

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette /sg <i>C. C.</i>	85-04-24

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

RECHERCHE

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT-86-11-M-148 369 5-4
DOSSIER: M-3322-29
CAS: MD-030-08-86
MD-067-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
section locale 324 FAT COI CTC
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la boulangerie,
confiserie et du tabac, section
locale 324 FAT COI CTC)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

LES BOULANGERIES WESTON LIMITEE
1100, boulevard Marie-Victorin
Longueuil (Québec)
J4G 1A1

Etablissements visés:
1100 boul. Marie-Victorin, Longueuil;
Région du territoire des Cantons de
l'Est;
Région de la Mauricie;
Région du Saguenay Lac St-Jean;
Région de Québec;
L'entrepôt de Cap Rouge
445, rue Mendel;
L'entrepôt du Cap de la Madeleine
45, rue Dessureault;
1280, rue Newton, Boucherville

(auparavant: 1100 Marie-Victorin,
Longueuil; région du territoire des
Cantons de l'Est; région de la
Mauricie; région du Saguenay Lac
St-Jean; région de Québec; l'entrepôt
de Cap Rouge, 445 Mendel; l'entrepôt
du Cap de la Madeleine, 45
Dessureault; "1280 Nobel,
Boucherville")

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:52

BOULEVARD
MONTREAL
MONTREAL

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée les 5 juillet 1968 et 26 janvier 1971, modifiée les 21 décembre 1970, 28 juin 1979 et 13 avril 1982 et 6 septembre 1986 l'association accréditée représente:

"Tous les employés y compris les suppléants, responsables du transport, de la vente et/ou de la livraison, les chauffeurs-vendeurs, les hommes d'entrepôt et de l'expédition à l'exclusion des inspecteurs; aussi exclus les employés de garage et de l'expédition travaillant à Longueuil".

DE: LES BOULANGERIES WESTON LIMITEE

VU les requêtes en amendement
soumises:

- . le 17 juillet 1986 par les parties afin de modifier l'adresse d'un établissement visé (MD-030-08-86);
- . le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation (MD-067-09-86);

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

MODIFIE

l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC",
section locale 324 FAT COI CTC FTQ
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

MODIFIE

la liste des établissements visés de l'employeur en celle de:

- . 1100, boulevard Marie-Victorin
Longueuil
- . Région du territoire des Cantons de l'Est
- . Région de la Mauricie
- . Région du Saguenay Lac St-Jean
- . Région de Québec
- . L'entrepôt de Cap Rouge
445, rue Mendel
- . L'entrepôt du Cap de la Madeleine
445, rue Dessureault
- . "1280, rue Newton
Boucherville".



Robert Levac

Commissaire général du travail

/dg

36954

(3322-23-25)

3322-29'

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
COUVRANT LES EMPLOYES DES VENTES ET LES EMPLOYÉS
DU CENTRE DE DISTRIBUTION DE LA RUE NOBEL

entre

BOULANGERIES WESTON LIMITEE,
Longueuil, Québec

(ci-après désignée: "la Compagnie")

et

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 324
(FAT - COI - CTC - FTQ)

(ci-après désigné: "le Syndicat")

hob

McMILLAN
MESSIER

85 AVR 16 -9 :03

En vigueur à compter du 1 avril 1985
Jusqu'au 27 mars 1988

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du tabac, section locale 324 comme le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation 3322-29 daté du 6 septembre 1983.

ARTICLE 2 - MEMBRES DU SYNDICAT

- 2.01 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront, comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat; dès leur première paye ou dans un maximum de dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation hebdomadaire établies par le Syndicat.
- 2.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.03 Par la suite, les cotisations syndicales obligatoires seront déduites chaque semaine de la paie des employés et seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat à toutes les quatre (4) semaines pour un total de treize (13) versements par année.
- 2.04 La Compagnie convient de déduire les arrérages sur réception d'une liste du bureau du Syndicat.
- 2.05 Toute déduction effectuée à la paie d'un employé pourra être annulée seulement par un avis écrit, envoyé au Syndicat et à la Compagnie entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention collective.
- 2.06 En considération de ce qui précède, le Syndicat indemniserà la Compagnie contre toute réclamation pouvant être faite contre elle par un employé du fait que celle-ci s'est conformée à ses obligations en vertu de cet article.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sauf lorsqu'elles sont abrogées par les dispositions de cette convention collective de travail, la sélection et la direction des employés et la gérance des opérations de la Compagnie continueront d'appartenir à la Compagnie.

ARTICLE 4 - GREVES ET "LOCK-OUT"

- 4.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire de "lock-out" pendant la durée de cette convention; le Syndicat et les employés s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève, et n'appuieront pas un ralentissement de travail et le Syndicat n'ordonnera pas une telle action à ses membres.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX

- 5.01 Le Syndicat aura le droit d'élire, comme suit, des délégués syndicaux parmi les employés compris dans l'unité de négociation et, sous la réserve de l'article 5.03 ci-dessous, les délégués syndicaux seront reconnus par la Compagnie comme le comité officiel du Syndicat.

1	à	50 membres	:	1 délégué
51	à	150 membres	:	2 délégués
151	à	250 membres	:	3 délégués
251	et plus		:	4 délégués

- 5.02 Un employé n'aura pas le droit d'agir comme délégué syndical s'il n'a pas complété trois (3) ans d'emploi pour la Compagnie.
- 5.03 Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie les noms de ses délégués syndicaux. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître aucun délégué syndical à moins qu'elle n'ait reçu un avis officiel du Syndicat.
- 5.04 Les employés de la Compagnie qui sont élus d'une autre façon comme délégués syndicaux ou les autres officiers du Syndicat, ont certaines fonctions régulières à remplir pour la Compagnie. Tels employés ne quitteront pas leur travail aux fins de toute activité

syndicale sans avoir obtenu une permission préalable de leur surveillant immédiat. En considération de l'observation par les délégués syndicaux et autres officiers du Syndicat des dispositions du présent article, ils seront payés sur la base de leur taux moyen pour tout le temps consacré à assister aux assemblées avec la Compagnie pendant les heures régulières de travail incluant les assemblées pour les négociations immédiates pour la convention collective, et les séances de conciliation mais excluant les séances d'arbitrage. Quand un congé est accordé pour la négociation du renouvellement d'une convention collective, il le sera pour une (1) journée ouvrable entière et les employés impliqués recevront le salaire régulier perdu pour participer à de telles assemblées de négociation.

ARTICLE 6 - PROCEDURE EN CAS DE GRIEFS

6.01 Etape no 1

Si un employé a une plainte relative aux termes de cette convention, cet employé portera plainte par écrit sur la formule de grief, datée et signée, et entrera en contact avec son surveillant immédiat avec ou sans son délégué. Le surveillant fera connaître sa réponse par écrit dans un délai de deux (2) jours de travail.

6.02 Etape no 2

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de son surveillant, la plainte soumise dans un délai de trois (3) jours ouvrables après la réponse du surveillant, au directeur des ventes ou à son substitut. Dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de la plainte, le directeur des ventes ou son substitut rencontrera l'employé avec un délégué syndical afin de discuter de la plainte. Une réponse écrite sera faite à l'employé dans les deux (2) jours ouvrables de cet entretien.

6.03 Etape no 3

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du directeur des ventes ou de son substitut, la plainte sera soumise dans les trois (3) jours ouvrables de la date de la réponse du directeur général de la Compagnie. Dans les cinq (5) jours ouvrables, le directeur général et/ou toute autre personne nommée par la Compagnie, rencontrera le comité des délégués syndicaux afin de discuter de la plainte. Le représentant du S.I.T.B.C.T. sera présent à cette étape, si requis, soit par la Compagnie, soit par le Comité des délégués. Une réponse à la plainte sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables de cet entretien.

- 6.04 Si une plainte doit être portée à l'arbitrage, la demande d'arbitrage doit être invoquée dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réponse à la plainte de l'étape no 3.
- 6.05 Les parties concernées peuvent, d'un commun accord confirmé par écrit prolonger toute délai stipulé sous cet article.
- 6.06 La Compagnie peut refuser de traiter de toute plainte dont les faits auront eu lieu plus de dix (10) jours avant qu'elle ne soit portée à l'attention du surveillant.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis prévu à l'article 6.04, le Syndicat doit soumettre à la Compagnie, par écrit, le nom d'au moins trois (3) personnes qualifiées qu'il propose à titre d'arbitre.
- Si aucune entente n'est intervenue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit alors demander par écrit au Ministre du Travail de désigner un arbitre et faire parvenir simultanément une (1) copie de cette demande à la Compagnie.
- 7.02 Les parties défraieront conjointement les dépenses et honoraires de l'arbitre.
- 7.03 Aucune matière ne peut être portée à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de grief n'ont pas été dûment suivies, sauf dans les cas de plaintes relatives au congédiement.
- 7.04 a) L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de cette convention ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de ses termes. La décision sera finale et liera la Compagnie et le Syndicat.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 7.05 L'arbitre devra rendre sa décision autant que possible dans les soixante (60) jours de l'audition de l'arbitrage.

ARTICLE 8 - CAS DE CONGEDIEMENT

- 8.01 Une plainte faite par un employé ayant complété soixante (60) jours de travail et qui a été injustement congédié de son emploi sera traitée comme un grief spécial, débutant à l'étape no 3 de la procédure de grief, pourvu qu'un état écrit de telle plainte soit déposé au directeur général ou, en son absence, à son substitut dans les trois (3) jours ouvrables suivant le congédiement donné par la Compagnie.
- 8.02 Tels griefs spéciaux peuvent être réglés en sanctionnant la décision de la Compagnie ou en réinstallant la personne congédiée avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement qui est juste et équitable.
- 8.03 Un employé congédié sans avis aura l'autorisation de s'entretenir avec un des délégués avant de quitter la propriété de la Compagnie. Un employé qui se fait réprimander ou discipliner par la Compagnie pourra demander la présence d'un délégué syndical s'il le désire.
- 8.04 La Compagnie fera connaître au Syndicat sa politique de discipline au moyen d'une annexe à la convention collective.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Un nouvel employé sera en probation et n'aura aucun droit d'ancienneté avec la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail continu. Son ancienneté sera alors rétroactive et comprendra les soixante (60) jours qu'il a travaillés pour la Compagnie.
- Un employé en probation sera considéré comme employé à titre d'essai et si cet employé est congédié par la Compagnie, cette décision ne pourra être contestée par la procédure de grief et d'arbitrage.
- 9.02 La Compagnie préparera une liste d'ancienneté tous les 1er avril et 1er septembre, montrant les noms, adresses et dates d'emploi des employés. Cette liste sera affichée durant une période de quinze (15) jours ouvrables. Une (1) copie de la liste sera envoyée au bureau du Syndicat et au président de la section locale. Les

vendeurs affectés à l'extérieur de Montréal recevront une copie personnelle des listes d'ancienneté.

- 9.03 En cas de mises à pied dues à un manque de travail ou d'un rappel au travail suite à une mise à pied, les employés ayant le plus d'ancienneté garderont leur emploi ou seront rappelés au travail, l'un ou l'autre sera applicable, pourvu que cet employé soit qualifié pour faire le travail qui lui est assigné par la Compagnie.
- 9.04 L'ancienneté d'un employé sera perdue, son nom rayé des listes d'ancienneté et son emploi terminé chaque fois qu'un employé:
- a) quitte son emploi;
 - b) est congédié et tel congédiement n'est pas résilié par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - c) est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans explication satisfaisante à la Compagnie;
 - d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.
- 9.05 Les employés qui ne sont pas dans l'unité de négociation mais qui ont été promus de ce qui est maintenant l'unité de négociation peuvent être retournés à ladite unité avec l'ancienneté accumulée complète. Toutefois, ces employés ne seront pas éligibles d'exercer leur privilège de faire application pour une route ouverte pour une période de six (6) mois, et n'exerceront pas leur droit d'ancienneté pour le choix des vacances pour une période de douze (12) mois.
- 9.06 a) Advenant qu'une route soit enlevée ou advenant qu'à la suite d'une révision, une route soit retranchée et ses clients distribués aux autres routes, le vendeur affecté peut:
1. soit accepter une position comme vendeur supplémentaire,
 2. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui, toutefois, exclusivement parmi le groupe de routes affectées par la révision qui a entraîné le retrait de sa route;
 3. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui parmi les routes occupées par les trente-neuf (39) vendeurs ayant le moins d'ancienneté. Dans l'identification de ces routes, on ne tiendra pas compte des routes où le service est assuré par tracteur-remorque.

4. soit réclamer n'importe quelle route déservie par un tracteur-remorque et occupée par un vendeur avec moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications requises pour conduire un tel véhicule.

Le vendeur délogé de sa route par les mesures prises par le premier vendeur pourra:

1. soit accepter une position comme vendeur supplémentaire;
2. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui parmi les routes occupées par les trente-neuf (39) vendeurs ayant le moins d'ancienneté. Dans l'identification de ces routes on ne tiendra pas compte des routes où le service est assuré par tracteur-remorque;
3. soit réclamer n'importe quelle route déservie par un tracteur-remorque et occupée par un vendeur avec moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications requises pour conduire un tel véhicule.

La même procédure s'applique pour le troisième et le quatrième vendeur. Le vendeur délogé par les mesures prises par le quatrième vendeur devra, s'il le désire, accepter une position comme vendeur supplémentaire ou réclamer la route du vendeur ayant le moins d'ancienneté, auquel cas, celui-ci sera mis à pied. En tout temps, le choix initial sera final.

- b) Dans le cas d'une route déservie par un tracteur-remorque, ce livreur ne peut réclamer qu'une route semblable détenue par un livreur moins ancien ou les options 1, 2 et 3 s'il a déjà agi comme vendeur dans le passé.
- c) Dans le cas des divisions de la Mauricie, des Cantons de l'Est et de Québec, la procédure suivante s'applique séparément dans chaque division:

Si un vendeur est délogé de sa route, il aura le droit de déplacer le vendeur ayant le moins d'ancienneté que lui dans sa division. Le vendeur qu'il aura déplacé pourra, à son tour, déplacer un vendeur ayant moins d'ancienneté que lui. Un total de quatre (4) déplacements (booking) sera permis.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DES ROUTES

- 10.01 a) Un avis pour chaque route ouverte sera affiché sur le tableau d'affichage pendant trois (3) jours de travail. Les vendeurs affectés à l'extérieur de Montréal recevront un avis par transport interne, une journée avant l'affichage sur le tableau. L'avis sera affiché dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'ouverture de la route. Durant la période d'affichage, tous les vendeurs qui auront complété un (1) an d'emploi pourront faire application pour un transfert sur la route affichée. Des efforts raisonnables seront faits pour avertir les employés absents de l'affichage des routes ouvertes.
- b) Une exception sera faite aux dispositions du paragraphe a) ci-haut lorsqu'une nouvelle route sera créée dû à de nouveaux contrats. Alors, la Compagnie aura trois (3) mois pour afficher.
- c) Un employé détenant une route déservie par un tracteur-remorque ne peut appliquer sur un affichage d'une route régulière que s'il a déjà agi comme vendeur dans le passé.
- 10.02 Lorsqu'une route vacante est remplie selon les procédures de l'article 10.01, l'ancienneté des candidats sera le facteur déterminant.
- 10.03 a) Trois (3) affichages seront faits pour chaque vacance, l'original et deux (2) autres subséquents.
- b) Le vendeur qui fait application pour une route ouverte et qui l'obtient, bénéficiera d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables. Durant cette période, le vendeur aura le droit de retourner à sa route antérieure ou sa position antérieure. L'ouverture sera affichée une deuxième fois. Advenant que le deuxième candidat obtienne la route vacante mais retourne à sa route antérieure ou à sa position antérieure, alors la Compagnie offre la route aux vendeurs remplaçants par ordre d'ancienneté entre eux. Le salarié qui accepte n'a pas droit à la période d'essai prévue ci-haut et ne peut retourner à sa position antérieure. D'autre part, la restriction prévue à l'article 10.04 ne s'applique pas à lui. Si aucun vendeur remplaçant n'accepte l'offre de la Compagnie, la route est alors assignée à celui ayant le moins d'ancienneté.
- 10.04 Le vendeur qui fait application pour une route ouverte et qui l'obtient ou qui retourne à sa position antérieure après avoir exercé son droit à une période d'essai selon les termes de

l'article 10.03 b), n'aura pas le droit de faire application pour une route ouverte pendant une période de douze (12) mois. Ceci ne s'applique pas au vendeur qui s'est vu assigné une route ouverte.

- 10.05 a) Une route ne sera pas considérée vacante si un employé est absent pour cause de maladie, vacances ou absence avec permission.
- b) Nonobstant ce qui précède, au moment où un employé a été absent pour cause de maladie ou accident de travail pendant une période supérieure à trente-neuf (39) semaines consécutives et qu'il s'est qualifié ou se qualifie pour recevoir des prestations du régime d'assurance salaire long-terme du Syndicat, les dispositions suivantes s'appliquent:
1. Ladite route sera considérée comme étant vacante aux fins de l'application du présent article et elle sera affichée en précisant cependant le caractère temporaire de ladite vacance et le nom du vendeur absent;
 2.
 - i) le vendeur qui obtient ladite route, l'obtient sur la même base que si la vacance avait été permanente à l'exception que le vendeur absent peut, au moment où il est jugé apte à reprendre le travail, déplacer le vendeur qu'il l'a obtenue suivant l'affichage temporaire;
 - ii) au moment du retour du salarié absent, le vendeur ainsi déplacé ne peut retourner à la route qu'il détenait auparavant et il est alors considéré comme étant un vendeur remplaçant;
 - iii) si le retour au travail du vendeur absent est pour une période moins longue que un (1) mois, à ce moment le vendeur déplacé reprend cette même route selon les mêmes droits qu'il avait avant d'avoir été ainsi déplacé.
 3. A titre de mesure transitoire et prenant en considération le nombre de routes laissées vacantes par des absences à long terme de vendeur, la Compagnie déterminera le moment opportun pour procéder à l'affichage des routes vacantes à la date de signature de cette convention.

ARTICLE 11 - SECURITE

- 11.01 La Compagnie maintiendra ses véhicules en bonne condition mécanique pour plus de sécurité sur la route. Tous les dispositifs de sécurité exigés par la Loi seront inclus sur ou dans les véhicules.

11.02 Les employés auront le devoir de rapporter à leur surveillant toute défectuosité de leur camion sur une formule en trois (3) copies:

Copie no 1 : pour le surveillant ou autre personne désignée par la Compagnie;

Copie no 2 : pour le mécanicien;

Copie no 3 : pour l'employé.

11.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention collective, la Compagnie et le Syndicat formeront un comité de sécurité constitué de trois (3) personnes désignées par chacune des parties. Ce comité se réunira le premier (1er) mercredi de chaque mois à une heure déterminée à l'avance par les membres du comité et étudiera les questions qui auront été soumises par écrit pour être placées à l'ordre du jour de cette rencontre. Des minutes des rencontres du comité seront tenues selon les modalités déterminées par le comité.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage au Syndicat pour lui permettre d'afficher ses avis. Tous ces avis devront être soumis au directeur général ou son délégué pour approbation avant d'être affichés. De plus, un tableau d'affichage pour usage général sera fourni par la Compagnie. Ce tableau sera utilisé exclusivement pour avis personnels et événements sociaux. Aucun matériel se rapportant à la politique, au Syndicat ou aux activités de la Compagnie ne sera affiché sur ce tableau.

ARTICLE 13 - ABSENCES PERMISES

- 13.01
- a) La Compagnie peut accorder la permission de s'absenter aux employés qui ont des raisons personnelles légitimes. De telles absences, lorsque permises par la Compagnie, seront sans solde et sans perte d'ancienneté.
 - b) Un employé ayant atteint cinquante (50) ans et acquis vingt (20) ans d'ancienneté pour la Compagnie peut obtenir un congé d'une durée de six (6) mois, sans solde et sans perte d'ancienneté, aux conditions suivantes:
 - 1. La demande doit être faite par écrit au moins un (1) mois avant le départ de l'employé et doit spécifier la date du départ et du retour prévu;

2. Pas plus de deux (2) employés ne peuvent avoir droit à un tel congé en même temps;
3. Pendant cette période, l'employé ne peut travailler pour un autre employeur concurrent de la Compagnie ou exécuter un emploi similaire au sien;
4. L'employé n'a droit à aucun bénéfice marginal pendant ladite période autre que l'assurance-vie et l'assurance-médicale dont il doit défrayer les coûts en totalité et à l'avance.

13.02

- a) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs en cas de décès de son épouse ou de ses enfants à compter du jour du décès;
- b) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
- c) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'un (1) jour, soit la journée des funérailles en cas de décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur;
- d) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'une (1) journée lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, soit le jour de cet événement. Dans le cas de la naissance, le jour de l'événement est soit le jour de la naissance, soit le jour de la sortie du conjoint de l'hôpital;
- e) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'une (1) journée lors de son mariage ou du mariage d'un de ses enfants, soit le jour de cet événement.

13.03

Un employé qui a complété sa période de probation et qui est appelé à la fonction de juré ou comme témoin, sera payé son plein salaire sur route pourvu qu'il remette à la Compagnie le montant reçu de la Cour pour ses services et pourvu, en outre, qu'il se rapporte à son

travail tous les jours où il n'agit pas comme juré ou témoin ou que sa présence n'est pas requise.

- 13.04 Les employés qui auront été choisis pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de la boulangerie du Syndicat auront droit à un congé sans paie et sans perte d'ancienneté, pourvu que la Compagnie soit avertie au moins dix (10) jours à l'avance de la date effective de ce congé. Le total accumulé de tels congés ne devra pas excéder quarante (40) jours ouvrables dans une période de douze (12) mois et pas plus de trois (3) employés ne pourront se prévaloir de ce droit en même temps.

ARTICLE 14 - UNIFORMES ET SOULIERS DE SECURITE

- 14.01 a) A chaque trois (3) ans, la Compagnie achètera un (1) manteau d'hiver (ou reefer), deux (2) coupe-vent (windbrakers), six (6) chandails (ou coupe-vent légers), sept (7) pantalons dix (10) chemises d'hiver ou d'été, une (1) casquette et deux (2) cravates. Un vendeur qui veut porter une tuque peut en acheter une au prix payé par la Compagnie à chaque période de trois (3) ans. Seulement les tuques approuvées par la Compagnie pourront être portées. Pour défrayer 50% du coût des uniformes, un minimum de six dollars (6,\$) par semaine sera déduit sur le salaire de l'employé jusqu'à ce que ledit 50% soit payé.

Le vendeur peut échanger le nombre d'unités à son choix parmi les pièces suivantes: coupe-vent, chandail, pantalon sans que le nombre total d'unités remises au vendeur n'excède quinze (15) et sans que la proportion des unités décrites ci-haut ne soit sensiblement modifiée.

L'employé doit porter l'uniforme requis par la Compagnie et les pièces doivent être toujours propres et convenables.

- b) Après qu'un employé aura complété trois (3) ans de service continu avec la Compagnie, les uniformes exigés jusqu'au maximum établi dans 14.01 a) seront fournis à l'employé sans frais.
- c) 1. A chaque trois (3) ans, au cours de la période qui se rapproche le plus près possible de sa date d'embauche, la Compagnie avise l'employé qu'il peut obtenir un remplacement des pièces de son uniforme selon le paragraphe a). L'employé aura la responsabilité de se présenter aux dates déterminées pour les mesures et ajustements nécessaires.

La distribution s'effectuera une première fois à la première année de la convention et la deuxième fois dans le dernier six (6) mois de la seconde année.

2. De plus, le commis des ventes tient un dossier pour chaque employé et ce dossier peut être consulté par l'employé concerné.

14.02 Les employés qui sont requis de porter des souliers de sécurité auront droit à un remboursement du prix d'achat de ces souliers jusqu'à concurrence de quarante-cinq dollars (45,\$) et ce, pour pas plus d'une (1) fois par année de calendrier. Au cours de la deuxième année de la convention, ce montant est porté à cinquante dollars (50,\$).

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Sur une base de service continu, des vacances avec salaire seront accordées selon l'échelle suivante:

<u>2 sem.</u> <u>4%</u>	<u>3 sem.</u> <u>6%</u>	<u>4 sem.</u> <u>8%</u>	<u>4 sem.</u> <u>9%</u>	<u>5 sem.</u> <u>11%</u>	<u>6 sem.</u> <u>12%</u>
Conformément à la Loi sur les normes du travail.	5 à 9 ans	9 à 14 ans	14 à 19 ans	19 ans à 25 ans	25 ans et plus

15.02 Le service continu sera calculé au 1er mai de chaque année et les vacances seront cédulées à partir du 1er septembre de chaque année, selon la méthode décrite à l'article 15.05.

15.03 La période de vacances sera du 1er janvier au 31 décembre et la période comprise entre le 15 mai et le 1er septembre sera considérée comme période principale.

15.04 La Compagnie établira et avertira le Syndicat du nombre d'employés qui auront droit à des vacances durant les semaines comprises dans la période principale et les périodes en dehors de la période principale de vacances. Ce nombre ne sera pas inférieur à vingt (20) pendant la période principale et à neuf (9) pendant les périodes en dehors de la période principale de vacances.

- 15.05 Tous les employés éligibles pourront choisir, selon leur ancienneté, deux (2) semaines consécutives durant la période principale (du 15 mai au 1er septembre). Ce choix se fera exclusivement à partir de blocs de deux (2) semaines consécutives établis et cédulés par la Compagnie en utilisant la période de deux (2) semaines de vacances de l'industrie de la construction comme point de départ. Le choix se fera, en plus de ce bloc, parmi les cinq (5) blocs consécutifs qui le précèdent et les deux (2) blocs consécutifs qui le suivent. D'autre part, en dehors de cette période, les semaines de vacances pourront être choisies par les employés éligibles selon leur ancienneté soit consécutivement ou séparément.
- 15.06 Le salaire des vacances sera au taux applicable selon l'article 15.01 et basé sur les salaires bruts rapportés sur la formule T4 émise pour fins d'impôts l'année précédente.
- 15.07 Advenant qu'une fête se présente durant la période de vacances d'un employé, ce dernier se verra octroyé un paiement additionnel de soixante-cinq dollars (65,\$).

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants seront reconnus comme jours de congé par la Compagnie et les vendeurs ne seront pas appelés à travailler:
- 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
 - Le Jour du Dominion
 - La Fête du Travail
 - La Fête de l'Action de Grâces
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - La journée d'anniversaire de l'employé
- b) Advenant que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral déclare un congé qui devra être observé, la Compagnie le considérera alors comme tel mais le nombre de congés ne devra pas excéder douze (12). Les amendements requis à cette fin seront faits après entente avec le Syndicat.

16.02 Sujet à la coutume et au besoin du marché, ces congés peuvent être changés selon les besoins. Il est bien spécifié qu'il n'y aura pas moins de douze (12) congés payés par année.

16.03 Pour être éligible au paiement de soixante-cinq dollars (65,\$), un employé devra:

- a) avoir complété la période de probation à l'emploi,
- b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé. La Compagnie fera exception à cette règle si un employé est absent le jour qui précède ou le jour qui suit ce congé en raison de:
 - i) une maladie personnelle vérifiée ou un accident de travail dont la durée dans l'un ou l'autre cas n'excède pas trois (3) mois au moment du congé.
 - ii) le décès d'un membre de sa famille énumérée à l'article 13.02.
 - iii) une permission de la Compagnie de s'absenter.

La Compagnie est cependant autorisée à déduire de ce montant un montant équivalent à la somme que l'employé reçoit pour cette même journée de toute autre source telle que compagnie d'assurance, régie ou commission gouvernementale.

16.04 Chaque jour de congé apparaissant à l'article 16.01 a) est payé au taux de soixante-cinq dollars (65,\$). Les montants payés pour les congés seront payés en addition du salaire de base et commission et non en addition du salaire minimum garanti.

16.05 a) Les congés payés, à l'exception du Jour de Noël, du lendemain du Jour de Noël et du jour anniversaire de naissance de l'employé, seront payés à chaque année une (1) fois l'an, au 3 novembre suivant l'occurrence desdits congés. Si un employé n'est pas éligible au paiement d'un congé, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit, dans la semaine qui suit le congé et, si cette décision n'est pas contestée selon la procédure de grief, aucun paiement ne sera dû pour

ce congé. Si aucun avis n'est envoyé au Syndicat, le congé sera payé à l'employé.

- b) Les congés de Noël, du lendemain du Jour de Noël et du jour anniversaire de naissance de l'employé sont payés au moment habituel.

16.06 Dans le cas du jour anniversaire de naissance de l'employé, les conditions supplémentaires suivantes s'appliquent:

- a) si ce jour tombe un dimanche ou un lundi, il est reporté à une date ultérieure fixée par la Compagnie, après discussion avec l'employé, à une date qui ne peut cependant excéder quatre (4) semaines de la date de l'anniversaire de naissance;
- b) en aucun cas la Compagnie ne peut être tenue d'accorder un tel congé à plus de deux (2) employés en même temps. En cas de conflit, le choix s'effectuera par ordre d'ancienneté entre les employés concernés;
- c) si le vendeur remplaçant en manifeste le désir au moment où la Compagnie l'avise de la date de son congé, il peut choisir de travailler la journée cédulée pour son congé et être rémunéré un cinquième (1/5) du salaire applicable au vendeur remplaçant.

ARTICLE 17 - COUPURES DE ROUTES

- 17.01 a) Lorsque la route d'un vendeur est coupée, il recevra pendant une période de dix (10) semaines, un surplus suffisant pour égaler la commission, selon la réduction de sa route et selon une moyenne de huit (8) semaines précédentes.
- b) Lorsqu'un vendeur reçoit un volume de ventes additionnel sur une base temporaire jusqu'à ce qu'une nouvelle route soit établie, les termes de l'article 17.01 a) plus haut ne s'appliqueront pas lorsque ce volume additionnel sera retiré au vendeur.
- c) Lorsqu'une route saisonnière est coupée temporairement et que le volume de ventes n'est pas recouvré (i.e. salaires), le vendeur recevra la moyenne de son salaire des huit (8) dernières semaines jusqu'à ce que recouvrement complet soit fait.

17.02 Les termes de l'article 17.01 ne s'appliqueront pas dans les cas où le vendeur n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE 18 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES

18.01 La semaine régulière de travail sera constituée de cinq (5) jours avec une (1) journée de congé en addition du dimanche.

18.02 1. Les vendeurs remplaçants à l'emploi de la Compagnie ont droit au salaire hebdomadaire suivant pour cinq (5) jours de travail:

	<u>Début</u>	<u>Après 3 semaines de travail</u>	<u>Après 6 mois de travail</u>	<u>Après 1 an de travail</u>
Date de signature	275,\$	290,\$	320,\$	350,\$
31 mars 1986	285,\$	300,\$	330,\$	360,\$
31 mars 1987	300,\$	315,\$	345,\$	375,\$

2. Pour les Cantons de l'Est, la Mauricie et Québec, le salaire hebdomadaire pour cinq (5) jours de travail:

	<u>Début</u>	<u>Après 3 semaines de travail</u>	<u>Après 6 mois de travail</u>	<u>Après 1 an de travail</u>
Date de signature	225,\$	240,\$	270,\$	300,\$
31 mars 1986	235,\$	250,\$	280,\$	310,\$
30 mars 1987	245,\$	260,\$	290,\$	320,\$

3. Lorsqu'un tel vendeur est assigné en charge d'une route, il reçoit soit les gains de la route calculées selon l'article 18.03, soit le prorata du salaire hebdomadaire remplaçant selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

4. a) Chaque vendeur du territoire visé par l'Appendice "A" est assuré d'un revenu minimum de 350,\$ par semaine si celui-ci travaille tous les jours cédulés dans une semaine et accomplit le travail qu'il a été requis d'accomplir par la Compagnie. A compter du 31 mars 1986, le revenu est augmenté à 360,\$ et à 375,\$ à compter du 30 mars 1987.

b) Pour le territoire visé par l'Appendice "B", cette garantie est de 300,\$ par semaine; elle est de 310,\$

par semaine à compter du 31 mars 1986 et de 320,\$ par semaine à compter du 30 mars 1987.

18.03 Les taux de salaires applicables aux vendeurs seront les suivants:

1. Longueuil et les Laurentides: Appendice "A".
2. Cantons de l'Est, la Mauricie et Québec: Appendice "B".

18.04 Les conducteurs assignés à la livraison directe (non les vendeurs) recevront les salaires suivants:

<u>Base en vigueur 01/04/85</u>	<u>Base en vigueur 31/03/86</u>	<u>Base en vigueur 30/03/87</u>	<u>Commission</u>
400,\$	415,\$	432,\$.0074\$ / kilogramme

18.05 Durant la période du 1er septembre au 31 décembre, les employés qui sont affectés à la livraison des gâteaux aux fruits seront payés au taux suivant:

A compter de la date de signature: 70,\$ par jour et 350,\$ par semaine;
A compter du 31 mars 1986: 72,\$ par jour et 360,\$ par semaine;
A compter du 30 mars 1987: 75,\$ par jour et 375,\$ par semaine.

18.06 Un employé qui est absent de son travail aura un cinquième (1/5) de ses gains déduits pour chaque jour d'absence. Toutefois, l'absence d'un employé ayant complété sa période de probation et due à une maladie personnelle sera, pendant le délai de carence, déduite selon le tableau suivant:

1ère occasion: 25% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

2ème occasion: 30% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

3ème occasion: 35% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

4ème occasion: 40% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

5ème occasion: 45% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

6ème occasion et suivantes: 50% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion.

Si la Compagnie demande des preuves, l'employé devra fournir à la Compagnie les preuves satisfaisantes.

La progression prévue ci-haut s'applique à l'intérieur de chaque année de la convention, soit:

du 1er avril 1985 au 30 mars 1986

du 31 mars 1986 au 29 mars 1987

du 30 mars 1987 au 27 mars 1988.

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 Dû au fait que c'est à l'avantage mutuel de certains vendeurs et de la Compagnie que lesdits vendeurs arrivent à leur route et retournent à la boulangerie aussi rapidement que possible, dans le cas où ce genre d'itinéraire implique l'utilisation de ponts et de routes qui sont sujets à péage, la Compagnie paiera ces charges pourvu que le sujet ait été discuté au préalable avec le gérant des ventes et qu'il ait autorisé l'utilisation de ces routes et ponts.
- 19.02 La Compagnie permettra au représentant du S.I.T.B.C.T. l'accès des locaux de la Compagnie durant les heures de travail, pour qu'il puisse s'occuper des tâches concernant le Syndicat, pourvu que le directeur général ou son délégué lui ait accordé la permission au préalable et pourvu, encore, que cela n'interrompe pas le travail.
- 19.03 La Compagnie étudiera périodiquement ses réglementations concernant les heures de retour des vendeurs à la boulangerie et remaniera ses réglementations comme les circonstances le dicteront.
- 19.04 Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie ne fera aucun changement majeur à sa procédure de chargement et de déchargement des camions des vendeurs sans négociation et entente avec le Syndicat.

- 19.05 a) Advenant que l'usine soit fermée, les employés recevront une paie de quittance comme suit. La date d'emploi jusqu'à la date de fermeture établira le nombre d'années de service et le paiement sera déterminé en utilisant la dernière formule T4 divisé par 52 pour chacune des semaines auxquelles il a droit.
1. 20 ans ou plus de service continu: 6 semaines;
 2. 16 à 20 ans de service continu : 5 semaines;
 3. 12 à 16 ans de service continu : 3 semaines;
 4. 8 à 12 ans de service continu : 2 semaines;
 5. 4 à 8 ans de service continu : 1 semaine.
- b) Advenant que l'usine soit fermée à la suite d'une grève ou durant une grève, la paie de quittance ne sera pas payée. De plus, si un employé refuse un emploi avec la Compagnie ailleurs au Québec, la paie de quittance ne sera pas payée.
- c) Un employé qui accepte la paie de quittance n'aura plus le droit de réclamer de l'emploi avec la Compagnie.
- d) Un employé qui se qualifie pour la paie de quittance selon les termes de cet article et qui peut aussi avoir droit à une paie de quittance au lieu de préavis selon les lois du Gouvernement recevra soit la paie de quittance prévue dans cette convention, soit la paie de quittance prévue par la loi, laquelle sera la plus avantageuse, mais non les deux (2).

ARTICLE 20 - DUREE

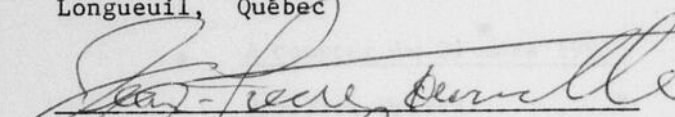
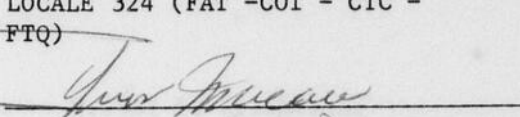
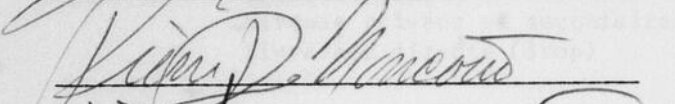
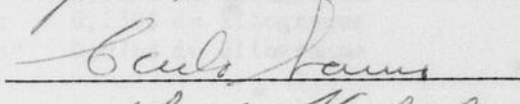
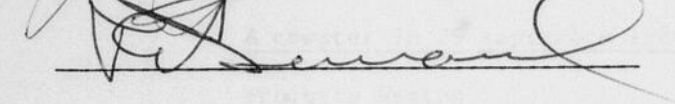
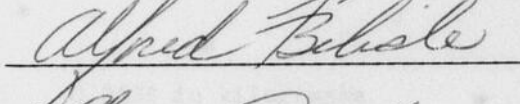


- 20.01 Cette convention collective remplace toute autre convention collective antérieure et sera en vigueur et en effet à partir du et incluant le 1er avril 1985 et le demeurera jusqu'au 27 mars 1988 inclusivement.
- 20.02 Un avis, par l'une des parties, qu'elle désire rencontrer l'autre partie pour le renouvellement de la convention collective peut être donné quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la présente convention collective.
- 20.03 La convention collective demeure en vigueur après sa date d'expiration jusqu'à l'acquisition du droit de grève et de lock-out ou

jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective selon la survenance du premier de ces événements.

SIGNE EN LA VILLE DE LONGUEUIL, le 12eme jour du mois d'avril 1985.

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
Longueuil, Québec

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT -COI - CTC -
FTQ)

APPENDICE "A"

Vendeurs de Montréal et des Laurentides

A compter du 1er avril 1985

Produits Weston	:	0,239\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,134\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,074\$ du kilogramme

A compter du 31 mars 1986

Produits Weston	:	0,246\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,138\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,076\$ du kilogramme

A compter du 29 septembre 1986

Produits Weston	:	0,253\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,142\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,078\$ du kilogramme

A compter du 28 septembre 1987

Produits Weston	:	0,261\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,146\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,080\$ du kilogramme

Pour la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986, les vendeurs dont l'analyse des revenus de la route à laquelle ils sont affectés démontre un écart négatif recevront à chaque semaine complète travaillée un montant équivalent à cet écart négatif pour les vingt-six (26) premières semaines, et jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 100,\$ par semaine pour les vingt-six (26) semaines suivantes. L'Annexe "E" à cette convention constitue cette analyse des revenus et sert de base pour l'application du système durant cette période.

Ledit système ne s'applique qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective.

L'application de ce système se fait sur la base de chacune des routes de sorte que le vendeur effectuant le travail sur la route est celui qui bénéficie de l'écart négatif.

APPENDICE "B"

Vendeurs des Cantons de l'Est, de la Mauricie et de Québec

A compter du 1er avril 1985

Produits Weston	:	0,229\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,128\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,070\$ du kilogramme

A compter du 31 mars 1986

Produits Weston	:	0,236\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,132\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,073\$ du kilogramme

A compter du 29 septembre 1986

Produits Weston	:	0,243\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,136\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,075\$ du kilogramme

A compter du 28 septembre 1987

Produits Weston	:	0,251\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,140\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,078\$ du kilogramme

Pour la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986, les vendeurs dont l'analyse des revenus de la route à laquelle ils sont affectés démontre un écart négatif recevront à chaque semaine complète travaillée un montant équivalent à cet écart négatif pour les vingt-six (26) premières semaines, et jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 100,\$ par semaine pour les vingt-six (26) semaines suivantes. L'Annexe "E" à cette convention constitue cette analyse des revenus et sert de base pour l'application du système durant cette période.

Ledit système ne s'applique qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective.

L'application de ce système se fait sur la base de chacune des routes de sorte que le vendeur effectuant le travail sur la route est celui qui bénéficie de l'écart négatif.

APPENDICE "C"

POLITIQUE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LA FACON D'OPERER DANS LES CAS D'AVERTISSEMENTS ECRITS ET VERBAUX CONSERVES EN DOSSIER POUR LES EMPLOYES DES VENTES

Des réprimandes sont émises pour des infractions commises contre la politique de la Compagnie, les statuts ou règlements qui sont de nature moins sérieuse que des infractions demandant un renvoi immédiat.

Enregistrement des réprimandes verbales

Toutes les réprimandes verbales sont conservées au dossier.

Enregistrement des réprimandes écrites

S'il y a répétition d'un avertissement verbal enregistré au dossier pour une infraction commise en-dedans de trois (3) mois, un avertissement écrit sera émis et reconnu comme ayant été reçu par signature.

S'il y avait répétition de la même infraction dans un délai de six (6) mois de la date de l'infraction précédente, un autre avertissement écrit sera émis et signé, et d'autres mesures disciplinaires seront prises sous forme de "congé sans paie".

Les avertissements verbaux et écrits conservés en dossier deviendront désuets dans les délais suivants:

Réprimandes verbales	:	3 mois après la date antécédente
Première réprimande écrite	:	6 mois après la date antécédente
Deuxième réprimande écrite	:	6 mois après la date antécédente
Troisième réprimande écrite	:	6 mois après la date antécédente

Réprimande générale, directe ou indirecte

Une réprimande générale sous forme écrite sera émise seulement lorsque la situation impliquera un infraction très sérieuse contre les règlements, règles ou politiques de la Compagnie.

Les raisons pouvant conduire à l'émission de ce genre de réprimande incluent:

- fumer dans un endroit interdit;
- refuser d'obéir aux ordres de la supervision;
- se quereller et user d'un langage abusif envers la supervision ou les clients, etc.

Une réprimande générale sera également émise après l'accumulation de trois (3) réprimandes écrites ou plus résultant de n'importe quelle infraction commise en-dedans de six (6) mois. Une réprimande générale de ce genre devient une réprimande générale indirecte.

Une réprimande générale directe est retenue en permanence dans le dossier de l'employé.

Une réprimande générale indirecte est retenue en permanence dans le dossier de l'employé mais elle devient désuète deux (2) ans après sa date d'émission.

L'accumulation de deux (2) réprimandes générales, directes ou indirectes et non désuètes peut conduire à une mesure disciplinaire sévère incluant le renvoi.

APPENDICE "D"

Le présent appendice constitue la convention collective applicable aux préposés à l'expédition travaillant au centre de distribution de la rue Nobel à Boucherville.

1. Les Articles 1 à 8 s'appliquent intégralement.

Toutefois, dans le cas de l'article 5.01, le Syndicat peut élire un employé préposé à l'expédition du centre de distribution pour agir à titre de délégué syndical en plus des trois (3) délégués que lui donne droit cet article. Les parties conviennent cependant que le comité de négociations doit être constitué selon les dispositions de l'article 5.01.

2. Les articles 9.01 à 9.05 inclusivement s'appliquent intégralement mais l'article 9.06 ne s'applique pas.

3. L'Article 10 ne s'applique pas et est remplacé par l'article suivant:

Le département de l'expédition constitue un département totalement séparé, de sorte qu'il n'y a pas de possibilité de mouvement de main-d'oeuvre vers et/ou à l'extérieur dudit département.

1. Advenant la réduction du nombre d'employés requis dans la classification de préposé à l'expédition, le plus ancien gardera son emploi pourvu qu'il ait l'habileté, la compétence et l'expérience pour faire le travail.
2. Le président de la section locale sera informé par écrit, dont une (1) copie à chaque délégué, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise en vigueur d'une mise à pied projetée. Les employés affectés directement seront aussi avisés par écrit. Les autres employés seront informés au moyen d'avis sur le tableau d'affichage.
3. Les employés mis à pied à cause de manque de travail seront rappelés par ordre d'ancienneté et, pourvu qu'ils puissent répondre aux exigences des positions disponibles, ils seront retenus au travail. L'avis de rappel après une mise à pied se fera par lettre recommandée ou télégramme envoyé à la dernière adresse fournie par l'employé à la Compagnie. Le délégué en chef recevra une (1) copie des avis de rappel. A moins de signifier son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis et de retourner au travail après un délai additionnel de trois (3) jours ouvrables, un employé perd le droit d'être réembauché par la Compagnie.

4. Les Articles 11, 12 et 13 s'appliquent.
5. a) L'article 14.01 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant:
- a) La Compagnie maintiendra sa politique de fournir des uniformes complets de grandeur convenable. La fréquence de changement des dits uniformes sera ajustée par la Compagnie selon les conditions de travail.
 - b) La Compagnie lavera les uniformes. Sauf sur autorisation de la Compagnie, les uniformes ne doivent pas être portés en dehors des limites de la propriété de la Compagnie.
- b) L'article 14.02 s'applique.
6. L'Article 15 s'applique avec les modifications suivantes:
- a) La période prévue est du 1er mai au 1er septembre à l'article 15.03.
 - b) L'article 15.07 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant:

Si une ou des fêtes surviennent durant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à un (1) jour supplémentaire de paie pour chaque jour de fête.
7. L'article 16.01 est remplacé par le texte suivant:

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants, qui peuvent être désignés par la Compagnie comme jours de travail seront reconnus comme jours fériés payés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Confédération
 - St-Jean Baptiste
 - Fête du Travail
 - Fête de l'Action de Grâce
 - La veille de Noël
 - Jour de Noël
 - La veille du Jour de l'An
 - Anniversaire de naissance de l'employé

Advenant que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral déclare un congé devant être observé, la Compagnie le considérera alors comme tel mais le nombre de congés ne devra pas excéder douze (12). Les amendements requis à cette fin seront faits après entente avec le Syndicat.

- b) Le salaire d'un jour de fête sera au taux horaire régulier de base de l'employé, multiplié par huit (8).
- c) Si l'anniversaire de naissance de l'employé tombe un samedi, celui-ci obtient le vendredi de congé tandis que si l'anniversaire tombe un dimanche, celui-ci obtient congé le lundi. De plus, l'employé peut reporter cette journée à une autre date convenant aux deux (2) parties ou travailler cette journée au taux applicable et obtenir un paiement équivalent à la journée s'il en avise son supérieure une (1) semaine à l'avance.

8. L'article 16.02 s'applique et l'article 16.03 s'applique à l'exception de l'introduction qui est remplacé par le texte suivant:

Pour avoir droit à être payé pour ces jours de fête, un employé doit:

et du paragraphe c) qui est ajouté:

- c) avoir travaillé le jour de la fête s'il était requis de le faire.

9. Les articles 16.04, 16.05 et 16.06 ne s'appliquent pas et sont remplacés par les articles suivants:

16.04 Advenant qu'une ou des fêtes surviennent durant la période où un employé ayant deux (2) ans ou plus de service est absent pour un maximum d'un (1) an à cause de maladie ou d'accident et qu'il reçoive des paiements de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail ou l'indemnité hebdomadaire de l'assurance groupe, il sera payé pour la ou les fêtes lors de son retour au travail. Ceci ne s'applique pas pour les employées absentes pour cause grossesse.

16.05 Si une ou des fêtes surviennent durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un (1) jour supplémentaire de salaire pour chaque fête.

10. L'Article 17 ne s'applique pas et est remplacé par l'article suivant:

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

- 17.01 La période de repas sera de trente (30) minutes sans solde et sera prise à un temps fixé par la Compagnie, lequel sera normalement après avoir complété entre trois (3) heures et quatre heures et demie (4 1/2) de travail après le début de la relève.
- 17.02 Des périodes de repos de quinze (15) minutes payées seront accordées par la Compagnie pour chaque demi-relève, approximativement au milieu de chaque demi-relève.
- 17.03 Un employé qui est requis de continuer à travailler immédiatement après avoir complété sa journée de travail a droit à des périodes de repos établies selon la procédure suivante:
- a) s'il est requis de travailler au moins une (1) heure, il a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes à être prise avant de débiter sa période de travail à temps supplémentaire à moins d'entente au contraire avec son supérieur immédiat.
 - b) s'il est requis de travailler au moins trois (3) heures, il a droit, en plus de la période de repos prévue au paragraphe a), à une période de repos payée de vingt (20) minutes plus une allocation de repas de 3,25\$, cette période devant être prise immédiatement après la deuxième heure de travail à temps supplémentaire.
 - c) s'il est requis de travailler au moins cinq (5) heures, il a droit, en plus des périodes de repos prévues aux paragraphes a) et b), à une période de repos payée de vingt (20) minutes plus une allocation de repas de 3,25\$, cette période devant être prise immédiatement après la quatrième heure de travail à temps supplémentaire.

11. L'Article 18 ne s'applique et est remplacé par le suivant:

ARTICLE 18 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES

- 18.01 La semaine de travail régulière consistera en quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours. Le nombre des heures journalières de travail durant ces jours ne sera pas moins que six (6) heures pourvu que l'employé se rapporte à l'heure cédulée et qu'il veuille

exécuter le travail qui lui aura été assigné par la Compagnie. Pourvu que le décret no 85 continue de stipuler qu'aucune livraison de pain, petits pains ou pâtes douces se fera le dimanche et le lundi, ces cinq (5) jours seront consécutifs.

- 18.02 Les heures régulières du début et de l'arrêt de travail seront déterminées par la Compagnie selon ses besoins. Une cédule des heures normales projetées pour le début des relèves sera affichée chaque vendredi.
- 18.03 a) Temps supplémentaire
- Le temps supplémentaire requis par la Compagnie sera distribué aussi également que pratique parmi les employés qui accomplissent normalement le travail.
- b) La Compagnie ne peut exiger qu'un employé travaille plus de douze (12) heures supplémentaires durant n'importe quelle semaine de travail.
- 18.04 Tout travail requis d'un employé en excès de huit (8) heures et jusqu'à dix (10) heures quotidiennement et quarante (40) heures par semaine, mais non les deux (2) sera payé à temps et demi. Tout travail requis d'un employé en excès de dix (10) heures en quelque journée que ce soit, sera payé le double du taux horaire normal.
- 18.05 Dans les semaines où il y a un (1) jour de fête payé, les quarante (40) heures citées plus haut seront réduites à trente-deux (32) heures. Dans les semaines où il y a trente-deux (32) heures. Dans les semaines où il y a deux (2) jours de fête payés, les heures seront réduites à vingt-quatre (24) heures. Dans les semaines où il y a trois (3) jours de fête payés, les heures seront réduites à seize (16) heures.
- 18.06 Le taux régulier d'un employé sera payé à temps et demi pour le temps travaillé jusqu'à dix (10) heures pour la sixième (6e) journée de travail d'une semaine de travail. Temps double sera payé pour le temps travaillé en surplus de dix (10) heures pour cette sixième (6e) journée de travail. Temps double sera aussi payé pour tout le temps travaillé le dimanche.
- 18.07 Dans les semaines où le nombre d'heures dans une semaine de travail est réduit à trente-deux (32), vingt-quatre (24) ou seize (16) à cause d'une (des) fête(s) payée(s), un employé sera payé, soit à temps et demi pour les heures travaillées le jour de la fête, soit

à temps et demi après trente-deux (32), vingt-quatre (24) ou seize (16) heures, soit ce qui sera le plus avantageux pour lui.

18.08 Les cédules de travail seront préparées de manière à ce qu'un employé ait au moins douze (12) heures libres entre la fin d'une relève et le début d'une autre. Cependant, un employé peut offrir volontairement de travailler sur des relèves autrement cédulées.

18.09 Un employé qui a complété sa période de probation ne recevra pas moins que l'équivalent de quarante (40) heures à son taux horaire régulier, pour chaque semaine durant laquelle il a été cédulé pour travailler cinq (5) jours, pourvu que:

a) il se rapporte au travail à chaque heure assignée par la Compagnie;

b) il accomplit tout travail assigné par la Compagnie.

Cette disposition ne s'appliquera pas pour les employés à temps partiel ni dans les cas empêchant la Compagnie de continuer ses activités, soit: feu, inondation, grève, absence d'énergie, défectuosité de machinerie, etc.

De plus, cette disposition n'oblige pas la Compagnie à céduler un employé pour travailler cinq (5) jours. Dans un tel cas, aucune garantie n'est applicable.

18.10 a) Dans les semaines où il y a une (1) fête payée, la garantie de salaire sera basée sur trente-deux (32) heures en plus de la fête payée à laquelle l'employé aura droit, sauf si l'employé est requis de travailler cinq (5) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur quarante (40) heures, tel qu'énuméré dans l'article 18.09 ci-haut, et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans 18.05 et 18.07.

b) Dans les semaines où il y a deux (2) fêtes payées, la garantie de salaire sera basée sur vingt-quatre (24) heures en plus des fêtes payées auxquelles l'employé aura droit, sauf si l'employé est requis de travailler quatre (4) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur trente-deux (32) heures, selon les dispositions énumérées dans l'article 18.09 ci-haut, et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans les articles 18.05 et 18.07.

c) Dans les semaines où il y a trois (3) fêtes payées, la garantie de salaire sera basée sur seize (16) heures en plus des fêtes payées auxquelles l'employé aura droit, sauf si

l'employé est requis de travailler trois (3) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur vingt-quatre (24) heures, selon les dispositions énumérées dans l'article 18.09 ci-haut et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans les articles 18.05 et 18.07.

- d) La garantie ci-haut mentionnée ne s'applique pas dans le cas d'une semaine où il y aura une fête non payée.

18.11 Le taux de salaire régulier des préposés à l'expédition affectés au centre de distribution sera de:

11,16\$ à la date de signature
11,66\$ au 31 mars 1986
12,16\$ au 30 mars 1987

18.12 Un chef d'équipe nommé par la Compagnie sera payé vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure au-dessus du taux existant au moment de sa nomination, ceci pendant la durée que son appointement demeure en vigueur.

18.13 Un employé régulier embauché comme préposé à l'expédition sera payé selon les taux de salaire régulier suivants jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux prévu à l'article 18.11:

	<u>Date de signature</u>	<u>31 mars 86</u>	<u>30 mars 87</u>
Début	8,37\$	8,74\$	9,09\$
30 jours de travail	9,06	9,46	9,85
60 jours de travail	9,75	10,20	10,61
90 jours de travail	10,44	10,93	11,37
120 jours de travail	11,16	11,66	12,16

18.14 Une prime d'équipe de trente-cinq cents (0,35\$) sera payée pour toutes les heures travaillées entre 18:00 heures et 06:00 heures. Cette prime ne sera pas augmentée à cause du temps supplémentaire.

18.15 Les employés temporaires et employés étudiants embauchés à titre de remplaçants de vacances durant la période estivale, du 1er mai au premier (1er) lundi de septembre, sont payés aux taux suivants:

	<u>01/04/85</u>	<u>31/03/86</u>	<u>30/03/87</u>
Début	6,50 \$	6,75 \$	7,00 \$
Après 30 jours de travail	6,75 \$	7,00 \$	7,25 \$
Après 60 jours de travail	7,00 \$	7,25 \$	7,50 \$
Après 90 jours de travail	7,25 \$	7,50 \$	7,75 \$

A ces taux, la Compagnie ajoute pour les employés temporaires une allocation supplémentaire de 10% qui représente le paiement complet par la Compagnie à ces employés de tous les bénéfices marginaux, y compris la paie de vacances les jours fériés payés et les congés sociaux.

12. L'Article 19 ne s'applique pas à l'exception de l'article 19.05. Les autres dispositions sont les suivantes:

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 Sauf pour panne d'électricité, panne mécanique ou circonstances hors du contrôle de la Compagnie, tel que: incendie, inondation, grève, la Compagnie fournira ou du travail pour quatre (4) heures ou elle paiera les employés pour quatre (4) heures de salaire à moins que les employés concernés soient avertis à l'avance par téléphone ou télégramme de ne pas se rapporter au travail.
- 19.02 a) Un employé qui a complété une relève et quitté les locaux de la Compagnie, et est rappelé au travail moins de deux (2) heures avant le début de sa relève cédulée, aura l'opportunité de travailler durant la période de temps précédant l'heure cédulée en plus des heures préalablement cédulées. Le temps travaillé durant la période de rappel sera payé à temps et demi (1 1/2) du taux régulier de l'employé.
- b) Un employé qui a complété une relève et quitté les locaux de la Compagnie et est rappelé au travail deux (2) heures ou plus avant le début de sa relève cédulée recevra une prime de vingt dollars (20,\$) pour chaque rappel afin de couvrir ses dépenses. Le temps travaillé durant tels rappels ou un minimum de deux (2) heures sera payé à temps et demi (1 1/2) du taux régulier de l'employé.
- 19.03 Chaque employé devra enregistrer à la Compagnie son numéro de téléphone actuel ainsi que son adresse et il est tenu d'avertir la Compagnie de tout changement. Si un employé n'a pas de téléphone, il informera la Compagnie où et quand il peut être rejoint par téléphone. S'il n'agit pas ainsi les termes de l'article 19.01 ne s'appliqueront pas.

- 19.04 La Compagnie permettra au représentant du Syndicat l'accès des locaux de la Compagnie durant les heures de travail, pour qu'il puisse s'occuper des tâches concernant le Syndicat, pourvu que le directeur général ou son substitut lui ait accordé la permission au préalable et pourvu, encore que cela n'interrompe pas ni ne ralentisse le travail.
- 19.05 Un employé qui est absent de son travail à cause de maladie personnelle vérifiée, sera payé pour les première, deuxième et troisième journées de travail, cinq (5) heures au taux de salaire régulier pour chacun de ces trois (3) jours, pourvu que la maladie s'étende jusqu'à la période où l'employé se qualifie pour l'indemnité hebdomadaire du Plan d'Assurance Groupe de la Compagnie. Ce paiement ne se fera pas plus de deux (2) fois dans n'importe quelle période de douze (12) mois de calendrier. L'employé peut être requis de produire un certificat médical justifiant de son incapacité à travailler.
13. L'Article 20 s'applique.
14. Les Appendices "A" et "B" ne s'appliquent pas.
15. Les articles 1 et 2 de la lettre d'entente s'appliquent et l'article 3 ne s'applique pas.
16. a) Dans le cas des employés temporaires et des employés embauchés à titre de remplaçants de vacances ceux-ci ne sont couverts que par les dispositions suivantes de la convention et plus particulièrement de l'Appendice "D":
- les articles 1 à 7 de la convention collective;
 - les articles 11 et 12 de la convention collective;
 - l'article 5a) de l'Appendice "D";
 - l'article 10 de l'Appendice "D";
 - l'article 11 de l'Appendice "D" à l'exception des articles 18.09, 18.10, 18.11, 18.12, 18.13 et 18.14;
 - l'article 12 de l'Appendice "D" à l'exception des articles 19.02 et 19.06;
 - les articles 13 et 14 de l'Appendice "D".
- b) Le nombre total d'employés temporaires présents au travail au même moment ne peut excéder cinq (5).

ANNEXE "E"

MOYENNE DE SALAIRE : ROUTES 1 à 311

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
1	677,\$	656,\$	+ 21,\$		-	-
2	781,	673,	+108,		-	-
3	804,	757,	+ 47,		-	-
4	720,	720,	-		-	-
5	575,	658,		- 83,	83,	83,
6	600,	656,		- 56,	56,	56,
7	662,	661,	+ 1,		-	-
8	530,	643,		-113,	113,	100,
9	434,	514,		- 80,	80,	80,
10	777,	695,	+ 82,		-	-
11	501,	652,		-151,	151,	100,
12	657,	666,		- 9,	9,	9,
13	692,	642,	+ 50,		-	-
14	710,	658,	+ 52,		-	-
15	622,	654,		- 32,	32,	32,
16	771,	678,	+ 93,		-	-
17	696,	665,	+ 31,		-	-
20	519,	671,		-152,	152,	100,

Annexe "E" (suite)

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
21	645,\$	658,\$		- 13,\$	13,\$	13,\$
22	539,	656,		-117,	117,	100,
23	614,	654,		- 40,	40,	40,
24	566,	648,		- 82,	82,	82,
25	542,	663,		-121,	121,	100,
26	625,	620,	+ 5,		-	-
27	758,	659,	+ 99,		-	-
28	712,	693,	+ 19,		-	-
29	640,	619,	+ 21,		-	-
30	627,	637,		- 10,	10,	10,
31	525,	571,		- 46,	46,	46,
32	627,	673,		- 46,	46,	46,
33	704,	661,	+ 43,		-	-
34	739,	654,	+ 85,		-	-
35	843,	683,	+160,		-	-
40	593,	591,	+ 2,		-	-
41	600,	590,	+ 10,		-	-
42	436,	649,		-213,	213,	100,
43	658,	663,		- 5,	5,	5,
44	493,	669,		-176,	176,	100,
45	527,	668,		-141,	141,	100,
47	521,	612,		- 91,	91,	91,
48	476,	656,		-180,	180,	100,

Annexe "E" (suite)

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
49	560,\$	606,\$		- 46,\$	46,\$	46,\$
50	766,	665,	+101,		-	-
51	704,	670,	+ 34,		-	-
52	478,	555,		- 77,	77,	77,
53	417,	573,		-156,	156,	100,
54	450,	549,		- 99,	99,	99,
60	705,	656,	+ 49,		-	-
61	615,	627,		- 12,	12,	12,
62	567,	583,		- 16,	16,	16,
63	644,	662,		- 18,	18,	18,
64	527,	602,		- 75,	75,	75,
65	542,	607,		- 65,	65,	65,
66	421,	571,		-150,	150,	100,
67	567,	702,		-135,	135,	100,
68	520,	611,		- 91,	91,	91,
69	306,	562,		-256,	256,	100,
70	590,	631,		- 41,	41,	41,
71	389,	596,		-207,	207,	100,
72	583,	657,		- 74,	74,	74,
73	510,	653,		-143,	143,	100,
74	847,	732,	+115,		-	-
80	648,	661,		- 13,	13,	13,
81	672,	713,		- 41,	41,	41,
82	652,	641,	+ 11,		-	-

Annexe "E" (suite)			AJUSTEMENT GARANTI			
RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		01/04/85	30/09/85
			Pos.	Neg.	au 29/09/85	au 30/03/86
83	643,\$	647,\$		- 4,\$	4,\$	4,\$
84	706,	671,	+ 35,		-	-
85	698,	649,	+ 49,		-	-
86	641,	627,	+ 14,		-	-
87	540,	585,		- 45,	45,	45,
88	621,	628,		- 7,	7,	7,
89	572,	572,		-	-	-
90	652,	679,		- 27,	27,	27,
91	605,	612,		- 7,	7,	7,
92	742,	659,	+ 83,		-	-
93	723,	711,	+ 12,		-	-
100	758,	676,	+ 82,		-	-
101	527,	704,		-177,	177,	100,
102	689,	684,	+ 5,		-	-
103	715,	662,	+ 53,		-	-
104	607,	615,		- 8,	8,	8,
105	610,	623,		- 13,	13,	13,
106	694,	653,	+ 41,		-	-
107	670,	633,	+ 37,		-	-
108	504,	572,		- 68,	68,	68,
109	597,	662,		- 65,	65,	65,
110	603,	726,		-123,	123,	100,
111	569,	643,		- 74,	74,	74,

Annexe "E" (suite)			AJUSTEMENT GARANTI			
RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		01/04/85	30/09/85
			Pos.	Neg.	au 29/09/85	au 30/03/86
112	567,\$	642,\$		- 75,\$	75,\$	75,\$
113	624,	685,		- 61,	61,	61,
120	563,	629,		- 66,	66,	66,
121	783,	681,	+102,		-	-
122	719,	662,	+ 57,		-	-
123	717,	677,	+ 40,		-	-
124	671,	677,		- 6,	6,	6,
125	618,	664,		- 46,	46,	46,
126	462,	533,		- 72,	72,	72,
127	489	567,		- 78,	78,	78,
128	617,	637,		- 20,	20,	20,
129	674,	684,		- 10,	10,	10,
130	452,	559,		-107,	107,	100,
131	322,	472,		-150,	150,	100,
132	403,	564,		-161,	161,	100,
200	488,	479,	+ 9,		-	-
201	605,	526,	+ 79,		-	-
202	392,	445,		- 53,	53,	53,
203	439,	468,		- 29,	29,	29,
205	420,	454,		- 34,	34,	34,
206	457,	480,		- 23,	23,	23,
301	493,	520,		- 27,	27,	27,
303	516,	500,	+ 16,		-	-

Annexe "E" (suite)

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
304	493,\$	524,\$	-	11,\$	11,\$	11,\$
306	460,	511,	-	51,	51,	51,
307	367,	449,	-	82,	82,	82,
308	403,	490,	-	87,	87,	87,
309	319,	412,	-	93,	93,	93,
310	377,	471,	-	94,	94,	94,
311	429,	500,	-	71,	71,	71,

ANNEXE "F"

Au plus tard dans les trois (3) semaines suivant la date de signature de la convention, la Compagnie s'engage à payer à chaque employé dont le nom apparaît ci-après le montant apparaissant face à son nom:

EMPLOYES PAYES A L'HEURE

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>HEURES TOTALES TRAVAILLEES</u>	<u>x 0,45\$/hr TOTAL</u>
11080	DOWDEN, B.	1091.8	491,31\$
11932	LUPIEN, D.	1114.9	501,71
12187	PILOTTE, R.	1038.3	467,24
12245	GAUTHIER, A.	1169.9	526,46
12260	AUBREY, P.	1042.1	468,95
12344	STE-MARIE, G.	1119.6	503,80
12351	SOULIERE, R.	919.6	413,80
12435	MILLIER, G.	1086.9	489,11
12465	BELISLE, A.	1102.15	495,97
12526	LAROCHELLE, R.	912.25	410,51
12856	PERRIER, A.	1111.4	500,13
13078	PELLETIER, D.	990.15	445,57
13136	MALO, G.	1067.85	480,53
13649	GAGNE, G.	1099.9	494,96
13664	DESJARDINS, S.	1080.95	484,43
13780	PAGE, R.	1063.35	478,51
13698	TREPANIER, J.	936.8	421,56
13870	COUTURE, R.	1128.7	507,92
14621	PROULX, M.	479.95	215,98

Annexe "F" (suite)

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>HEURES TOTALES TRAVAILLEES</u>	<u>x 0,45\$/hr TOTAL</u>
14738	LARIVIERE, J.L.	1009.3	454,19
15693	VLAKANCIC, M.	909.9	409,46
16659	CHAMPAGNE, S.	137.6	61,92
18879	ST-GERMAIN, N.	918.95	413,53
18887	GUILBAULT, F.	783.4	352,53
19430	MARTEL, J.M.	196.1	88,25
20370	LEBIRE, M.	1074.55	483,55
12443	BLANCHARD, Y.	1057.6	475,92
19018	RENAUD, D.	24	10,80
18986	WARD, M.	16	7,20
49353	ALLARD, G.	1226	551,70

Annexe "F" (suite)

LIVREURS NOBEL

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>SEMAINES TRAVAILLEES</u>	<u>x 14, \$/sem. TOTAL</u>
40634	CHARBONNEAU, S.	26.8	375,20\$
40600	DUBE, R.	26.2	366,80
51607	LEVESQUES, B.	22.6	316,40
42333	CADIEUX, Y.	26.4	369,60
51581	PIQUETTE, G.	16.6	232,40
51227	BOULERICE, J.	25.6	358,40
42390	WILLARD, J.G.	22.2	310,80
49890	PROVOST, J.Y.	26.2	366,80
47571	FORCIER, J.P.	24	336,00
42325	BELLEHUMEUR, P.	24.6	344,40
42374	RUEL, C.	25.8	361,20
42218	BOIVIN, J.E.	25.8	361,20
49551	COVENEY, D.	26.8	375,20
49866	REID, G.	11.2	156,88
48876	DEGARIE, D.	24.2	338,80
51243	LAFLEUR, S.	25.2	352,80
47597	LAREAU, A.	25.2	352,80
42226	COSSETTE, G.	5	70,00
45179	PLEAU, M.	26.2	366,80
49882	BOUSQUET, L.	.2	2,80
51094	CHAPUT, R.	26.2	366,80
51599	RENAUD, M.	9.8	137,20

Annexe "F" (suite)

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>SEMAINES TRAVAILLEES</u>	<u>x 14, \$/sem. TOTAL</u>
40063	EMOND, N.	.8	11,20
40204	BELANGER, M.	15.4	215,60
40196	DESPRES, D.	2.8	39,20
40626	ZARYCZNY, B.	2.6	36,40
40402	BEAUDOIN, R.	2.2	30,80
46011	MASSE, R.	16.6	232,40
48827	LALIBERTE, J.	17.8	249,20
40857	BLAIS, C.	1.4	19,60
40709	L'ESPERANCE, A.	1	14,00
40394	SICOTTE, P.	2.4	33,60
41301	BRUNET, J.L.	9.2	128,80
51516	BARRY, R.	.4	5,60
40386	LAMER, J.G.	3.4	47,60
41327	GRATTON, J.	3.6	50,40
40303	ST-AMANT, P.	.6	8,40

LETTRE D'ENTENTE
BOULANGERIES WESTON LIMITEE (MONTREAL)

Monsieur A. De Césaré
Vice-président
Syndicat international des travailleurs
de la boulangerie, confiserie et du tabac
FAT -COI - CTC - FTQ
Section locale 324
3329 est, rue Ontario
Montréal, Québec
HIW 1P8

Monsieur,

Tel que discuté et convenu durant les négociations récentes pour la convention collective,

1. Le régime d'Assurance Groupe de la Compagnie sera amélioré de la façon suivante:

le maximum d'indemnité hebdomadaire est porté à 285,\$ pour les vingt-six (26) premières semaines d'incapacité totale et à 250,\$ pour les treize (13) semaines suivantes. A compter du 15 mars 1986, l'indemnité pour les vingt-six (26) premières semaines est portée à 300,\$ par semaine et à 315,\$ par semaine à compter du 15 mars 1987. A compter de la deuxième année de la convention, l'indemnité pour les treize (13) dernières semaines est portée à 265,\$ et à 280,\$ par semaine à compter de la troisième année. Cette mesure ne s'applique qu'aux cas d'Invalidité débutant après la date de signature de la convention collective.

2. Pour les fins du régime d'assurance long-terme du Syndicat la Compagnie déduira hebdomadairement du salaire de chaque employé une prime de 2,70\$ par semaine et transmettra ledit montant au Syndicat selon les modalités entendues entre les parties. Si l'employé n'a pas de gains pendant une période, la Compagnie avancera l'argent nécessaire mais pourra se rembourser directement par déduction à partir de tout montant dû à l'employé par la Compagnie.

3. Pour les fins d'application de l'Appendice "A" et de l'Appendice "B", les marques privées sont tout produit d'une marque privée ou qui est l'équivalent d'une marque privée tel que "Famille", "Vieux Moulin", etc. Si de nouvelles marques privées ou marques équivalentes (secondaires) devaient s'ajouter à celles actuellement utilisées, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit de telles marques.
4. Les vendeurs remplaçants à l'emploi de la Compagnie à la date de signature et qui ont déjà complété leur période de probation sont réputés avoir complété un (1) an de travail pour les fins de l'article 18.02. Ceux qui n'ont pas complété leur période de probation seront réputés avoir complété un (1) an de travail pour les fins du même article dès qu'ils auront complété leur période de probation.
5. Les préposés à l'expédition affectés à des entrepôts de la Compagnie à l'extérieur du Centre de distribution de la rue Nobel seront payés selon les taux de salaire régulier suivants:

	<u>Date de signature</u>	<u>31 mars 1986</u>	<u>30 mars 87</u>
Début	7,76\$	8,14\$	8,51\$
30 jours de travail	8,40	8,81	9,22
60 jours de travail	9,05	9,49	9,93
90 jours de travail	9,70	10,17	10,64
120 jours de travail	10,35	10,85	11,35

D'autre part les taux horaires réguliers des employés temporaires et des employés étudiants embauchés à titre de remplaçants de vacances sont ajustés en proportion de ce montant.

Votre tout dévoué,

R.E. Bernard
Directeur général

REB/cm

LETTRE D'ENTENTE

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
(MONTREAL)

(ci-après appelée: "la Compagnie")

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT - COI - CTC - FTQ)

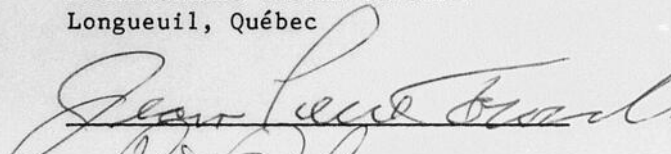
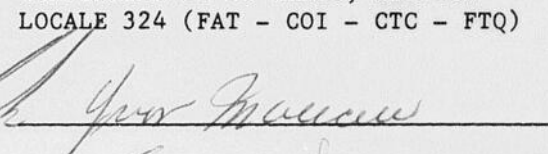
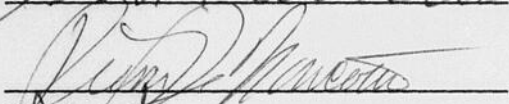
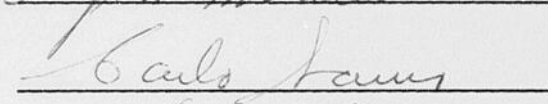
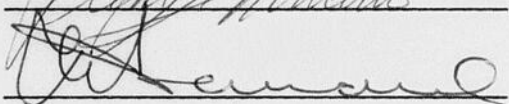

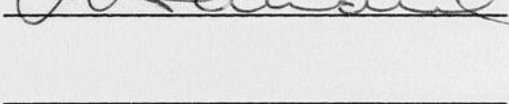

(ci-après appelé: "le Syndicat")

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la candidature d'un vendeur absent pour maladie ou accident sera considérée comme s'il était présent au travail mais celui-ci devra indiquer son choix définitif dans les cinq (5) jours ouvrables du moment où il a obtenu la route.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 12eme jour du mois d'avril 1985.

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
Longueuil, Québec

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT - COI - CTC - FTQ)



--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3322-29
Date	Signature 67-01-12	Reception 87-01-23	Durée	Du 	Au 	Nombre de salariés réglés par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Synd. Int. des Trav.(euses) de la Boul. Confiserie et du Tabac Sec. Loc. 324 PAP COI CTC FTQ 3329 rue Ontario E. Montréal, QC. HLW 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie Victorin Longueuil, QC. J4G 1A1
Boulangeries Weston Limitée Att: M. John Cacchione C.P. 40 Longueuil, QC. J4H 3W4	Région <u>0606</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>07</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

- E.V. même, Région du territoire des Cantons de l'Est
 Région de la Mauricie
 Région du Saguenay, Lac St-Jean
 Région de Québec, 1'entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mendal
 1'entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Dessureault et
 1280 boul. Newton Boucherville

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Monique Caron/dg** Date: **87-02-20**

Pour renseignements

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

RECHERCHE

15 09

674-4971

BOULANGERIES WESTON LIMITÉE

3322-29

C.P. 40
LONGUEUIL, QUÉBEC
J4H 3W4

AN. (3322-23-25)

LETTR E _ D ' E N T E N T E

intervenue

entre d'une part: BOULANGERIES WESTON LIMITEE

ci-après appelé: "L'employeur"

et d'autre part: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, SECTION LOCALE 324

ci-après appelé: "Le Syndicat"

87 JAN 23 15 09

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

BOULANGERIES WESTON LIMITÉE

C.P. 40

LONGUEUIL, QUÉBEC

J4H 3W4

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 12, JANVIER, 1987.

VACANCES DES CHAUFFEURS DE L'ENTREPOT NEWTON

Les chauffeurs attitrés sur les routes partant de l'entrepôt de la rue Newton établiront leur vacances annuelles avec les conditions suivantes:

- La cédule de vacance sera établie indépendamment des cédules établies pour les vendeurs de Longueuil
- Toutes les clauses de l'article 15 intitulé "Vacances" s'appliqueront à l'exception de la clause 15.04. Cette clause est remplacée avec les conditions suivantes:

"Il n'y aura pas plus de deux (2) livreurs en vacance à la fois durant la période de vacance."
- Toutes autres procédures antérieures à l'établissement des vacances seront annulées; seulement les propos de cette entente seront appliqués.

En fois de quoi, les parties on signés à Longueuil, ce 12 jour du mois de JANVIER 1987.

Boulangeries Weston Limitée

Syndicat Internationale des
Travailleurs et Travailleuses
de la Boulangerie, le Tabac et
la Confiserie, Section Locale
324

John Luchione

Mouhammad Agadine

Jean Lussan

L. Paradis

Alfred Bélisle

Jean Boulanger

Jour Louy

(3322-23-25)

DÉPÔT

3695-4

Dépôt N°

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3322-29
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-12-17				
		86-02-20				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Int. des Trav. de la Boul. Con. et du Tabac Sec. Loc. 324 FAT COI CTC 3329 rue Ontario E. Montréal, QC. HLW 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie-Victorin Longueuil, QC. J4G 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Boulangeries Weston Limitée Att: M. John Cacchione C.P. 40 Longueuil, QC. J4H 3W8	Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTES: Vendeurs et livreurs de Nobel: 85-12-23 et 85-12-30
 - E.V. Même, Région du territoire des Cantons de l'Est;
 Région de la Mauricie; Région du Saguenay - Lac St-Jean;
 Région de Québec l'entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mondul, l'entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Dessureault et 1280 Nobel, Boucherville

Signature

Date

Céline Carette/dg

86-04-04

Pour renseignements

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

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

LETTRE D'ENTENTE
entre
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE
ET DU TABAC, SECTION LOCALE 324
et
LA BOULANGERIE WESTON LIMITEE
(Longueuil)

Il est convenu entres les deux parties que la compagnie pourra exiger que des vendeurs et des livreurs de Nobel travaillent le lundi, 23 décembre 1985 et le lundi, 30 décembre 1985.

Afin de remplacer les lundis, soit le 23 et 30 décembre 1985, tous les employés qui travailleront durant ces journées, soit une des deux journées ou les deux journées, auront la possibilité de prendre un ou deux congés additionnels flotant.

Les jours pris, par ordre d'ancienneté, seront équivalent au nombre de jours travaillés et devront être pris durant l'année calendrier de 1986, après une entente entre les employés concernés et leurs superviseurs.

Toutefois, il n'aura jamais plus que deux (2) employés à la fois par jour qui prendront ces journées durant un semaine de travail et chaque journée sera payée 1/5 des gains de la route dans cette dite semaine.

Cette entente ne s'applique pas au vendeurs de la région de Mont Laurier car ils travaillent seulement quatre (4) jours par semaine.

Cette entente est faite sans admission quant à l'interpretation des dispositions de la convention et sans préjudice aux droits que la compagnie tient en vertu de cette convention collective.

86
FEB 20 11 40

COMMISSION
DU TRAVAIL
QUÉBEC

pour
LA BOULANGERIE WESTON LIMITEE
(Longueuil)

pour
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 324

le 17 décembre 1985

A.E.M. - 3322-23-25
84-05-23
84-09-15
036954-010272-067728

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

Certificat accordé

Dépôt N°: 85 04 135

Dépôt refusé

036954

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-3322-29
Date	Signature 85-04-12	Reception 85-04-16	Durée	Du 85-04-01	Au 88-03-27	Nombre de salariés régis par la convention collective 215

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travail- leurs de la Boulangerie, Confiserie et du Tabac, sect. loc. 324 FAT COI CTC Att.: M. Alphonse De Césaré 3329 rue Ontario Est Montréal, Qué H1W 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie-Victorin Longueuil, Qué J4G 1A1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: voir ci-dessous Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>7</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

ETABLISSEMENTS VISES:- 1100 boul Marie-Victorin, Longueuil; Région du Territoire des Cantons de l'Est, Région de la Mauricie / Région du Saguenay - Lac St-Jean / Région de Québec 1'Entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mendel / 1'Entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Desaureault et 1280 boul Nobel, Boucherville

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette /sg <i>C. C.</i>	85-04-24

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

RECHERCHE

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT-86-11-M-148 369 5-4
DOSSIER: M-3322-29
CAS: MD-030-08-86
MD-067-09-86

MONTREAL, le 17 novembre 1986

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
Robert LEVAC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA
BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC,
section locale 324 FAT COI CTC
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

(auparavant: Syndicat international
des travailleurs de la boulangerie,
confiserie et du tabac, section
locale 324 FAT COI CTC)

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

LES BOULANGERIES WESTON LIMITEE
1100, boulevard Marie-Victorin
Longueuil (Québec)
J4G 1A1

Etablissements visés:
1100 boul. Marie-Victorin, Longueuil;
Région du territoire des Cantons de
l'Est;
Région de la Mauricie;
Région du Saguenay Lac St-Jean;
Région de Québec;
L'entrepôt de Cap Rouge
445, rue Mendel;
L'entrepôt du Cap de la Madeleine
45, rue Dessureault;
1280, rue Newton, Boucherville

(auparavant: 1100 Marie-Victorin,
Longueuil; région du territoire des
Cantons de l'Est; région de la
Mauricie; région du Saguenay Lac
St-Jean; région de Québec; l'entrepôt
de Cap Rouge, 445 Mendel; l'entrepôt
du Cap de la Madeleine, 45
Dessureault; "1280 Nobel,
Boucherville")

EMPLOYEUR

'86 NOV 17 11:52

BOULEVARD
MARIE-VICTORIN

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée les 5 juillet 1968 et 26 janvier 1971, modifiée les 21 décembre 1970, 28 juin 1979 et 13 avril 1982 et 6 septembre 1986 l'association accréditée représente:

"Tous les employés y compris les suppléants, responsables du transport, de la vente et/ou de la livraison, les chauffeurs-vendeurs, les hommes d'entrepôt et de l'expédition à l'exclusion des inspecteurs; aussi exclus les employés de garage et de l'expédition travaillant à Longueuil".

DE: LES BOULANGERIES WESTON LIMITEE

VU les requêtes en amendement
soumises:

- . le 17 juillet 1986 par les parties afin de modifier l'adresse d'un établissement visé (MD-030-08-86);
- . le 26 août 1986 par l'association accréditée pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation (MD-067-09-86);

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

MODIFIE

l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

"SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC",
section locale 324 FAT COI CTC FTQ
3329, rue Ontario est
Montréal (Québec)
H1W 1P8

MODIFIE

la liste des établissements visés de l'employeur en celle de:

- . 1100, boulevard Marie-Victorin
Longueuil
- . Région du territoire des Cantons de l'Est
- . Région de la Mauricie
- . Région du Saguenay Lac St-Jean
- . Région de Québec
- . L'entrepôt de Cap Rouge
445, rue Mendel
- . L'entrepôt du Cap de la Madeleine
445, rue Dessureault
- . "1280, rue Newton
Boucherville".



Robert Levac

Commissaire général du travail

/dg

36954

(3322-23-25)

3322-29'

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
COUVRANT LES EMPLOYES DES VENTES ET LES EMPLOYÉS
DU CENTRE DE DISTRIBUTION DE LA RUE NOBEL

entre

BOULANGERIES WESTON LIMITEE,
Longueuil, Québec

(ci-après désignée: "la Compagnie")

et

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION LOCALE 324
(FAT - COI - CTC - FTQ)

(ci-après désigné: "le Syndicat")

hob

McMILLAN
MESSIER

85
APR 16 -9 :03

En vigueur à compter du 1 avril 1985
Jusqu'au 27 mars 1988

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Travailleurs de la Boulangerie, Confiserie et du tabac, section locale 324 comme le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation 3322-29 daté du 6 septembre 1983.

ARTICLE 2 - MEMBRES DU SYNDICAT

- 2.01 Tous les employés présentement à l'emploi de la Compagnie et les employés qui se joindront à la Compagnie à une date ultérieure devront, comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat; dès leur première paye ou dans un maximum de dix (10) jours de travail, c'est-à-dire payer leur initiation et leur cotisation hebdomadaire établies par le Syndicat.
- 2.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules de déduction nécessaires à cet effet. Ces formules seront signées lors de l'embauchage de chaque employé.
- 2.03 Par la suite, les cotisations syndicales obligatoires seront déduites chaque semaine de la paie des employés et seront remises au Secrétaire-Trésorier du Syndicat à toutes les quatre (4) semaines pour un total de treize (13) versements par année.
- 2.04 La Compagnie convient de déduire les arrérages sur réception d'une liste du bureau du Syndicat.
- 2.05 Toute déduction effectuée à la paie d'un employé pourra être annulée seulement par un avis écrit, envoyé au Syndicat et à la Compagnie entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention collective.
- 2.06 En considération de ce qui précède, le Syndicat indemniserà la Compagnie contre toute réclamation pouvant être faite contre elle par un employé du fait que celle-ci s'est conformée à ses obligations en vertu de cet article.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sauf lorsqu'elles sont abrogées par les dispositions de cette convention collective de travail, la sélection et la direction des employés et la gérance des opérations de la Compagnie continueront d'appartenir à la Compagnie.

ARTICLE 4 - GREVES ET "LOCK-OUT"

- 4.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire de "lock-out" pendant la durée de cette convention; le Syndicat et les employés s'engagent à ce qu'il n'y ait pas de grève, et n'appuieront pas un ralentissement de travail et le Syndicat n'ordonnera pas une telle action à ses membres.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX

- 5.01 Le Syndicat aura le droit d'élire, comme suit, des délégués syndicaux parmi les employés compris dans l'unité de négociation et, sous la réserve de l'article 5.03 ci-dessous, les délégués syndicaux seront reconnus par la Compagnie comme le comité officiel du Syndicat.

1	à	50 membres	:	1 délégué
51	à	150 membres	:	2 délégués
151	à	250 membres	:	3 délégués
251	et plus		:	4 délégués

- 5.02 Un employé n'aura pas le droit d'agir comme délégué syndical s'il n'a pas complété trois (3) ans d'emploi pour la Compagnie.
- 5.03 Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie les noms de ses délégués syndicaux. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître aucun délégué syndical à moins qu'elle n'ait reçu un avis officiel du Syndicat.
- 5.04 Les employés de la Compagnie qui sont élus d'une autre façon comme délégués syndicaux ou les autres officiers du Syndicat, ont certaines fonctions régulières à remplir pour la Compagnie. Tels employés ne quitteront pas leur travail aux fins de toute activité

syndicale sans avoir obtenu une permission préalable de leur surveillant immédiat. En considération de l'observation par les délégués syndicaux et autres officiers du Syndicat des dispositions du présent article, ils seront payés sur la base de leur taux moyen pour tout le temps consacré à assister aux assemblées avec la Compagnie pendant les heures régulières de travail incluant les assemblées pour les négociations immédiates pour la convention collective, et les séances de conciliation mais excluant les séances d'arbitrage. Quand un congé est accordé pour la négociation du renouvellement d'une convention collective, il le sera pour une (1) journée ouvrable entière et les employés impliqués recevront le salaire régulier perdu pour participer à de telles assemblées de négociation.

ARTICLE 6 - PROCEDURE EN CAS DE GRIEFS

6.01 Etape no 1

Si un employé a une plainte relative aux termes de cette convention, cet employé portera plainte par écrit sur la formule de grief, datée et signée, et entrera en contact avec son surveillant immédiat avec ou sans son délégué. Le surveillant fera connaître sa réponse par écrit dans un délai de deux (2) jours de travail.

6.02 Etape no 2

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse de son surveillant, la plainte soumise dans un délai de trois (3) jours ouvrables après la réponse du surveillant, au directeur des ventes ou à son substitut. Dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de la plainte, le directeur des ventes ou son substitut rencontrera l'employé avec un délégué syndical afin de discuter de la plainte. Une réponse écrite sera faite à l'employé dans les deux (2) jours ouvrables de cet entretien.

6.03 Etape no 3

Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du directeur des ventes ou de son substitut, la plainte sera soumise dans les trois (3) jours ouvrables de la date de la réponse du directeur général de la Compagnie. Dans les cinq (5) jours ouvrables, le directeur général et/ou toute autre personne nommée par la Compagnie, rencontrera le comité des délégués syndicaux afin de discuter de la plainte. Le représentant du S.I.T.B.C.T. sera présent à cette étape, si requis, soit par la Compagnie, soit par le Comité des délégués. Une réponse à la plainte sera donnée dans les cinq (5) jours ouvrables de cet entretien.

- 6.04 Si une plainte doit être portée à l'arbitrage, la demande d'arbitrage doit être invoquée dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réponse à la plainte de l'étape no 3.
- 6.05 Les parties concernées peuvent, d'un commun accord confirmé par écrit prolonger toute délai stipulé sous cet article.
- 6.06 La Compagnie peut refuser de traiter de toute plainte dont les faits auront eu lieu plus de dix (10) jours avant qu'elle ne soit portée à l'attention du surveillant.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'avis prévu à l'article 6.04, le Syndicat doit soumettre à la Compagnie, par écrit, le nom d'au moins trois (3) personnes qualifiées qu'il propose à titre d'arbitre.
- Si aucune entente n'est intervenue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, le Syndicat doit alors demander par écrit au Ministre du Travail de désigner un arbitre et faire parvenir simultanément une (1) copie de cette demande à la Compagnie.
- 7.02 Les parties défraieront conjointement les dépenses et honoraires de l'arbitre.
- 7.03 Aucune matière ne peut être portée à l'arbitrage si toutes les étapes de la procédure de grief n'ont pas été dûment suivies, sauf dans les cas de plaintes relatives au congédiement.
- 7.04 a) L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision qui aille à l'encontre des termes de cette convention ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de ses termes. La décision sera finale et liera la Compagnie et le Syndicat.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

- 7.05 L'arbitre devra rendre sa décision autant que possible dans les soixante (60) jours de l'audition de l'arbitrage.

ARTICLE 8 - CAS DE CONGEDIEMENT

- 8.01 Une plainte faite par un employé ayant complété soixante (60) jours de travail et qui a été injustement congédié de son emploi sera traitée comme un grief spécial, débutant à l'étape no 3 de la procédure de grief, pourvu qu'un état écrit de telle plainte soit déposé au directeur général ou, en son absence, à son substitut dans les trois (3) jours ouvrables suivant le congédiement donné par la Compagnie.
- 8.02 Tels griefs spéciaux peuvent être réglés en sanctionnant la décision de la Compagnie ou en réinstallant la personne congédiée avec pleine compensation pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement qui est juste et équitable.
- 8.03 Un employé congédié sans avis aura l'autorisation de s'entretenir avec un des délégués avant de quitter la propriété de la Compagnie. Un employé qui se fait réprimander ou discipliner par la Compagnie pourra demander la présence d'un délégué syndical s'il le désire.
- 8.04 La Compagnie fera connaître au Syndicat sa politique de discipline au moyen d'une annexe à la convention collective.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Un nouvel employé sera en probation et n'aura aucun droit d'ancienneté avec la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail continu. Son ancienneté sera alors rétroactive et comprendra les soixante (60) jours qu'il a travaillés pour la Compagnie.
- Un employé en probation sera considéré comme employé à titre d'essai et si cet employé est congédié par la Compagnie, cette décision ne pourra être contestée par la procédure de grief et d'arbitrage.
- 9.02 La Compagnie préparera une liste d'ancienneté tous les 1er avril et 1er septembre, montrant les noms, adresses et dates d'emploi des employés. Cette liste sera affichée durant une période de quinze (15) jours ouvrables. Une (1) copie de la liste sera envoyée au bureau du Syndicat et au président de la section locale. Les

vendeurs affectés à l'extérieur de Montréal recevront une copie personnelle des listes d'ancienneté.

- 9.03 En cas de mises à pied dues à un manque de travail ou d'un rappel au travail suite à une mise à pied, les employés ayant le plus d'ancienneté garderont leur emploi ou seront rappelés au travail, l'un ou l'autre sera applicable, pourvu que cet employé soit qualifié pour faire le travail qui lui est assigné par la Compagnie.
- 9.04 L'ancienneté d'un employé sera perdue, son nom rayé des listes d'ancienneté et son emploi terminé chaque fois qu'un employé:
- a) quitte son emploi;
 - b) est congédié et tel congédiement n'est pas résilié par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - c) est absent du travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans explication satisfaisante à la Compagnie;
 - d) est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs.
- 9.05 Les employés qui ne sont pas dans l'unité de négociation mais qui ont été promus de ce qui est maintenant l'unité de négociation peuvent être retournés à ladite unité avec l'ancienneté accumulée complète. Toutefois, ces employés ne seront pas éligibles d'exercer leur privilège de faire application pour une route ouverte pour une période de six (6) mois, et n'exerceront pas leur droit d'ancienneté pour le choix des vacances pour une période de douze (12) mois.
- 9.06 a) Advenant qu'une route soit enlevée ou advenant qu'à la suite d'une révision, une route soit retranchée et ses clients distribués aux autres routes, le vendeur affecté peut:
1. soit accepter une position comme vendeur supplémentaire,
 2. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui, toutefois, exclusivement parmi le groupe de routes affectées par la révision qui a entraîné le retrait de sa route;
 3. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui parmi les routes occupées par les trente-neuf (39) vendeurs ayant le moins d'ancienneté. Dans l'identification de ces routes, on ne tiendra pas compte des routes où le service est assuré par tracteur-remorque.

4. soit réclamer n'importe quelle route déservie par un tracteur-remorque et occupée par un vendeur avec moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications requises pour conduire un tel véhicule.

Le vendeur délogé de sa route par les mesures prises par le premier vendeur pourra:

1. soit accepter une position comme vendeur supplémentaire;
2. soit réclamer n'importe quelle route occupée par un vendeur moins ancien que lui parmi les routes occupées par les trente-neuf (39) vendeurs ayant le moins d'ancienneté. Dans l'identification de ces routes on ne tiendra pas compte des routes où le service est assuré par tracteur-remorque;
3. soit réclamer n'importe quelle route déservie par un tracteur-remorque et occupée par un vendeur avec moins d'ancienneté que lui en autant qu'il possède les qualifications requises pour conduire un tel véhicule.

La même procédure s'applique pour le troisième et le quatrième vendeur. Le vendeur délogé par les mesures prises par le quatrième vendeur devra, s'il le désire, accepter une position comme vendeur supplémentaire ou réclamer la route du vendeur ayant le moins d'ancienneté, auquel cas, celui-ci sera mis à pied. En tout temps, le choix initial sera final.

- b) Dans le cas d'une route déservie par un tracteur-remorque, ce livreur ne peut réclamer qu'une route semblable détenue par un livreur moins ancien ou les options 1, 2 et 3 s'il a déjà agi comme vendeur dans le passé.
- c) Dans le cas des divisions de la Mauricie, des Cantons de l'Est et de Québec, la procédure suivante s'applique séparément dans chaque division:

Si un vendeur est délogé de sa route, il aura le droit de déplacer le vendeur ayant le moins d'ancienneté que lui dans sa division. Le vendeur qu'il aura déplacé pourra, à son tour, déplacer un vendeur ayant moins d'ancienneté que lui. Un total de quatre (4) déplacements (booking) sera permis.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DES ROUTES

- 10.01 a) Un avis pour chaque route ouverte sera affiché sur le tableau d'affichage pendant trois (3) jours de travail. Les vendeurs affectés à l'extérieur de Montréal recevront un avis par transport interne, une journée avant l'affichage sur le tableau. L'avis sera affiché dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'ouverture de la route. Durant la période d'affichage, tous les vendeurs qui auront complété un (1) an d'emploi pourront faire application pour un transfert sur la route affichée. Des efforts raisonnables seront faits pour avertir les employés absents de l'affichage des routes ouvertes.
- b) Une exception sera faite aux dispositions du paragraphe a) ci-haut lorsqu'une nouvelle route sera créée dû à de nouveaux contrats. Alors, la Compagnie aura trois (3) mois pour afficher.
- c) Un employé détenant une route déservie par un tracteur-remorque ne peut appliquer sur un affichage d'une route régulière que s'il a déjà agi comme vendeur dans le passé.
- 10.02 Lorsqu'une route vacante est remplie selon les procédures de l'article 10.01, l'ancienneté des candidats sera le facteur déterminant.
- 10.03 a) Trois (3) affichages seront faits pour chaque vacance, l'original et deux (2) autres subséquents.
- b) Le vendeur qui fait application pour une route ouverte et qui l'obtient, bénéficiera d'une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables. Durant cette période, le vendeur aura le droit de retourner à sa route antérieure ou sa position antérieure. L'ouverture sera affichée une deuxième fois. Advenant que le deuxième candidat obtienne la route vacante mais retourne à sa route antérieure ou à sa position antérieure, alors la Compagnie offre la route aux vendeurs remplaçants par ordre d'ancienneté entre eux. Le salarié qui accepte n'a pas droit à la période d'essai prévue ci-haut et ne peut retourner à sa position antérieure. D'autre part, la restriction prévue à l'article 10.04 ne s'applique pas à lui. Si aucun vendeur remplaçant n'accepte l'offre de la Compagnie, la route est alors assignée à celui ayant le moins d'ancienneté.
- 10.04 Le vendeur qui fait application pour une route ouverte et qui l'obtient ou qui retourne à sa position antérieure après avoir exercé son droit à une période d'essai selon les termes de

l'article 10.03 b), n'aura pas le droit de faire application pour une route ouverte pendant une période de douze (12) mois. Ceci ne s'applique pas au vendeur qui s'est vu assigné une route ouverte.

- 10.05 a) Une route ne sera pas considérée vacante si un employé est absent pour cause de maladie, vacances ou absence avec permission.
- b) Nonobstant ce qui précède, au moment où un employé a été absent pour cause de maladie ou accident de travail pendant une période supérieure à trente-neuf (39) semaines consécutives et qu'il s'est qualifié ou se qualifie pour recevoir des prestations du régime d'assurance salaire long-terme du Syndicat, les dispositions suivantes s'appliquent:
1. Ladite route sera considérée comme étant vacante aux fins de l'application du présent article et elle sera affichée en précisant cependant le caractère temporaire de ladite vacance et le nom du vendeur absent;
 2.
 - i) le vendeur qui obtient ladite route, l'obtient sur la même base que si la vacance avait été permanente à l'exception que le vendeur absent peut, au moment où il est jugé apte à reprendre le travail, déplacer le vendeur qu'il l'a obtenue suivant l'affichage temporaire;
 - ii) au moment du retour du salarié absent, le vendeur ainsi déplacé ne peut retourner à la route qu'il détenait auparavant et il est alors considéré comme étant un vendeur remplaçant;
 - iii) si le retour au travail du vendeur absent est pour une période moins longue que un (1) mois, à ce moment le vendeur déplacé reprend cette même route selon les mêmes droits qu'il avait avant d'avoir été ainsi déplacé.
 3. A titre de mesure transitoire et prenant en considération le nombre de routes laissées vacantes par des absences à long terme de vendeur, la Compagnie déterminera le moment opportun pour procéder à l'affichage des routes vacantes à la date de signature de cette convention.

ARTICLE 11 - SECURITE

- 11.01 La Compagnie maintiendra ses véhicules en bonne condition mécanique pour plus de sécurité sur la route. Tous les dispositifs de sécurité exigés par la Loi seront inclus sur ou dans les véhicules.

11.02 Les employés auront le devoir de rapporter à leur surveillant toute défectuosité de leur camion sur une formule en trois (3) copies:

Copie no 1 : pour le surveillant ou autre personne désignée par la Compagnie;

Copie no 2 : pour le mécanicien;

Copie no 3 : pour l'employé.

11.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention collective, la Compagnie et le Syndicat formeront un comité de sécurité constitué de trois (3) personnes désignées par chacune des parties. Ce comité se réunira le premier (1er) mercredi de chaque mois à une heure déterminée à l'avance par les membres du comité et étudiera les questions qui auront été soumises par écrit pour être placées à l'ordre du jour de cette rencontre. Des minutes des rencontres du comité seront tenues selon les modalités déterminées par le comité.

ARTICLE 12 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

12.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage au Syndicat pour lui permettre d'afficher ses avis. Tous ces avis devront être soumis au directeur général ou son délégué pour approbation avant d'être affichés. De plus, un tableau d'affichage pour usage général sera fourni par la Compagnie. Ce tableau sera utilisé exclusivement pour avis personnels et événements sociaux. Aucun matériel se rapportant à la politique, au Syndicat ou aux activités de la Compagnie ne sera affiché sur ce tableau.

ARTICLE 13 - ABSENCES PERMISES

- 13.01
- a) La Compagnie peut accorder la permission de s'absenter aux employés qui ont des raisons personnelles légitimes. De telles absences, lorsque permises par la Compagnie, seront sans solde et sans perte d'ancienneté.
 - b) Un employé ayant atteint cinquante (50) ans et acquis vingt (20) ans d'ancienneté pour la Compagnie peut obtenir un congé d'une durée de six (6) mois, sans solde et sans perte d'ancienneté, aux conditions suivantes:
 - 1. La demande doit être faite par écrit au moins un (1) mois avant le départ de l'employé et doit spécifier la date du départ et du retour prévu;

2. Pas plus de deux (2) employés ne peuvent avoir droit à un tel congé en même temps;
3. Pendant cette période, l'employé ne peut travailler pour un autre employeur concurrent de la Compagnie ou exécuter un emploi similaire au sien;
4. L'employé n'a droit à aucun bénéfice marginal pendant ladite période autre que l'assurance-vie et l'assurance-médicale dont il doit défrayer les coûts en totalité et à l'avance.

13.02

- a) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs en cas de décès de son épouse ou de ses enfants à compter du jour du décès;
- b) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère;
- c) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'un (1) jour, soit la journée des funérailles en cas de décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur;
- d) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'une (1) journée lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, soit le jour de cet événement. Dans le cas de la naissance, le jour de l'événement est soit le jour de la naissance, soit le jour de la sortie du conjoint de l'hôpital;
- e) Un employé qui a complété sa période de probation à l'emploi de la Compagnie aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période d'une (1) journée lors de son mariage ou du mariage d'un de ses enfants, soit le jour de cet événement.

13.03

Un employé qui a complété sa période de probation et qui est appelé à la fonction de juré ou comme témoin, sera payé son plein salaire sur route pourvu qu'il remette à la Compagnie le montant reçu de la Cour pour ses services et pourvu, en outre, qu'il se rapporte à son

travail tous les jours où il n'agit pas comme juré ou témoin ou que sa présence n'est pas requise.

- 13.04 Les employés qui auront été choisis pour assister à des activités syndicales à l'extérieur de la boulangerie du Syndicat auront droit à un congé sans paie et sans perte d'ancienneté, pourvu que la Compagnie soit avertie au moins dix (10) jours à l'avance de la date effective de ce congé. Le total accumulé de tels congés ne devra pas excéder quarante (40) jours ouvrables dans une période de douze (12) mois et pas plus de trois (3) employés ne pourront se prévaloir de ce droit en même temps.

ARTICLE 14 - UNIFORMES ET SOULIERS DE SECURITE

- 14.01 a) A chaque trois (3) ans, la Compagnie achètera un (1) manteau d'hiver (ou reefer), deux (2) coupe-vent (windbrakers), six (6) chandails (ou coupe-vent légers), sept (7) pantalons dix (10) chemises d'hiver ou d'été, une (1) casquette et deux (2) cravates. Un vendeur qui veut porter une tuque peut en acheter une au prix payé par la Compagnie à chaque période de trois (3) ans. Seulement les tuques approuvées par la Compagnie pourront être portées. Pour défrayer 50% du coût des uniformes, un minimum de six dollars (6,\$) par semaine sera déduit sur le salaire de l'employé jusqu'à ce que ledit 50% soit payé.

Le vendeur peut échanger le nombre d'unités à son choix parmi les pièces suivantes: coupe-vent, chandail, pantalon sans que le nombre total d'unités remises au vendeur n'excède quinze (15) et sans que la proportion des unités décrites ci-haut ne soit sensiblement modifiée.

L'employé doit porter l'uniforme requis par la Compagnie et les pièces doivent être toujours propres et convenables.

- b) Après qu'un employé aura complété trois (3) ans de service continu avec la Compagnie, les uniformes exigés jusqu'au maximum établi dans 14.01 a) seront fournis à l'employé sans frais.
- c) 1. A chaque trois (3) ans, au cours de la période qui se rapproche le plus près possible de sa date d'embauche, la Compagnie avise l'employé qu'il peut obtenir un remplacement des pièces de son uniforme selon le paragraphe a). L'employé aura la responsabilité de se présenter aux dates déterminées pour les mesures et ajustements nécessaires.

La distribution s'effectuera une première fois à la première année de la convention et la deuxième fois dans le dernier six (6) mois de la seconde année.

2. De plus, le commis des ventes tient un dossier pour chaque employé et ce dossier peut être consulté par l'employé concerné.

14.02 Les employés qui sont requis de porter des souliers de sécurité auront droit à un remboursement du prix d'achat de ces souliers jusqu'à concurrence de quarante-cinq dollars (45,\$) et ce, pour pas plus d'une (1) fois par année de calendrier. Au cours de la deuxième année de la convention, ce montant est porté à cinquante dollars (50,\$).

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Sur une base de service continu, des vacances avec salaire seront accordées selon l'échelle suivante:

<u>2 sem.</u> <u>4%</u>	<u>3 sem.</u> <u>6%</u>	<u>4 sem.</u> <u>8%</u>	<u>4 sem.</u> <u>9%</u>	<u>5 sem.</u> <u>11%</u>	<u>6 sem.</u> <u>12%</u>
Conformément à la Loi sur les normes du travail.	5 à 9 ans	9 à 14 ans	14 à 19 ans	19 ans à 25 ans	25 ans et plus

15.02 Le service continu sera calculé au 1er mai de chaque année et les vacances seront cédulées à partir du 1er septembre de chaque année, selon la méthode décrite à l'article 15.05.

15.03 La période de vacances sera du 1er janvier au 31 décembre et la période comprise entre le 15 mai et le 1er septembre sera considérée comme période principale.

15.04 La Compagnie établira et avertira le Syndicat du nombre d'employés qui auront droit à des vacances durant les semaines comprises dans la période principale et les périodes en dehors de la période principale de vacances. Ce nombre ne sera pas inférieur à vingt (20) pendant la période principale et à neuf (9) pendant les périodes en dehors de la période principale de vacances.

- 15.05 Tous les employés éligibles pourront choisir, selon leur ancienneté, deux (2) semaines consécutives durant la période principale (du 15 mai au 1er septembre). Ce choix se fera exclusivement à partir de blocs de deux (2) semaines consécutives établis et cédulés par la Compagnie en utilisant la période de deux (2) semaines de vacances de l'industrie de la construction comme point de départ. Le choix se fera, en plus de ce bloc, parmi les cinq (5) blocs consécutifs qui le précèdent et les deux (2) blocs consécutifs qui le suivent. D'autre part, en dehors de cette période, les semaines de vacances pourront être choisies par les employés éligibles selon leur ancienneté soit consécutivement ou séparément.
- 15.06 Le salaire des vacances sera au taux applicable selon l'article 15.01 et basé sur les salaires bruts rapportés sur la formule T4 émise pour fins d'impôts l'année précédente.
- 15.07 Advenant qu'une fête se présente durant la période de vacances d'un employé, ce dernier se verra octroyé un paiement additionnel de soixante-cinq dollars (65,\$).

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants seront reconnus comme jours de congé par la Compagnie et les vendeurs ne seront pas appelés à travailler:
- 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
 - Le Jour du Dominion
 - La Fête du Travail
 - La Fête de l'Action de Grâces
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - La journée d'anniversaire de l'employé
- b) Advenant que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral déclare un congé qui devra être observé, la Compagnie le considérera alors comme tel mais le nombre de congés ne devra pas excéder douze (12). Les amendements requis à cette fin seront faits après entente avec le Syndicat.

16.02 Sujet à la coutume et au besoin du marché, ces congés peuvent être changés selon les besoins. Il est bien spécifié qu'il n'y aura pas moins de douze (12) congés payés par année.

16.03 Pour être éligible au paiement de soixante-cinq dollars (65,\$), un employé devra:

- a) avoir complété la période de probation à l'emploi,
- b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé. La Compagnie fera exception à cette règle si un employé est absent le jour qui précède ou le jour qui suit ce congé en raison de:
 - i) une maladie personnelle vérifiée ou un accident de travail dont la durée dans l'un ou l'autre cas n'excède pas trois (3) mois au moment du congé.
 - ii) le décès d'un membre de sa famille énumérée à l'article 13.02.
 - iii) une permission de la Compagnie de s'absenter.

La Compagnie est cependant autorisée à déduire de ce montant un montant équivalent à la somme que l'employé reçoit pour cette même journée de toute autre source telle que compagnie d'assurance, régie ou commission gouvernementale.

16.04 Chaque jour de congé apparaissant à l'article 16.01 a) est payé au taux de soixante-cinq dollars (65,\$). Les montants payés pour les congés seront payés en addition du salaire de base et commission et non en addition du salaire minimum garanti.

16.05 a) Les congés payés, à l'exception du Jour de Noël, du lendemain du Jour de Noël et du jour anniversaire de naissance de l'employé, seront payés à chaque année une (1) fois l'an, au 3 novembre suivant l'occurrence desdits congés. Si un employé n'est pas éligible au paiement d'un congé, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit, dans la semaine qui suit le congé et, si cette décision n'est pas contestée selon la procédure de grief, aucun paiement ne sera dû pour

ce congé. Si aucun avis n'est envoyé au Syndicat, le congé sera payé à l'employé.

- b) Les congés de Noël, du lendemain du Jour de Noël et du jour anniversaire de naissance de l'employé sont payés au moment habituel.

16.06 Dans le cas du jour anniversaire de naissance de l'employé, les conditions supplémentaires suivantes s'appliquent:

- a) si ce jour tombe un dimanche ou un lundi, il est reporté à une date ultérieure fixée par la Compagnie, après discussion avec l'employé, à une date qui ne peut cependant excéder quatre (4) semaines de la date de l'anniversaire de naissance;
- b) en aucun cas la Compagnie ne peut être tenue d'accorder un tel congé à plus de deux (2) employés en même temps. En cas de conflit, le choix s'effectuera par ordre d'ancienneté entre les employés concernés;
- c) si le vendeur remplaçant en manifeste le désir au moment où la Compagnie l'avise de la date de son congé, il peut choisir de travailler la journée cédulée pour son congé et être rémunéré un cinquième (1/5) du salaire applicable au vendeur remplaçant.

ARTICLE 17 - COUPURES DE ROUTES

- 17.01 a) Lorsque la route d'un vendeur est coupée, il recevra pendant une période de dix (10) semaines, un surplus suffisant pour égaler la commission, selon la réduction de sa route et selon une moyenne de huit (8) semaines précédentes.
- b) Lorsqu'un vendeur reçoit un volume de ventes additionnel sur une base temporaire jusqu'à ce qu'une nouvelle route soit établie, les termes de l'article 17.01 a) plus haut ne s'appliqueront pas lorsque ce volume additionnel sera retiré au vendeur.
- c) Lorsqu'une route saisonnière est coupée temporairement et que le volume de ventes n'est pas recouvré (i.e. salaires), le vendeur recevra la moyenne de son salaire des huit (8) dernières semaines jusqu'à ce que recouvrement complet soit fait.

17.02 Les termes de l'article 17.01 ne s'appliqueront pas dans les cas où le vendeur n'a pas complété sa période de probation.

ARTICLE 18 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES

18.01 La semaine régulière de travail sera constituée de cinq (5) jours avec une (1) journée de congé en addition du dimanche.

18.02 1. Les vendeurs remplaçants à l'emploi de la Compagnie ont droit au salaire hebdomadaire suivant pour cinq (5) jours de travail:

	<u>Début</u>	<u>Après 3 semaines de travail</u>	<u>Après 6 mois de travail</u>	<u>Après 1 an de travail</u>
Date de signature	275,\$	290,\$	320,\$	350,\$
31 mars 1986	285,\$	300,\$	330,\$	360,\$
31 mars 1987	300,\$	315,\$	345,\$	375,\$

2. Pour les Cantons de l'Est, la Mauricie et Québec, le salaire hebdomadaire pour cinq (5) jours de travail:

	<u>Début</u>	<u>Après 3 semaines de travail</u>	<u>Après 6 mois de travail</u>	<u>Après 1 an de travail</u>
Date de signature	225,\$	240,\$	270,\$	300,\$
31 mars 1986	235,\$	250,\$	280,\$	310,\$
30 mars 1987	245,\$	260,\$	290,\$	320,\$

3. Lorsqu'un tel vendeur est assigné en charge d'une route, il reçoit soit les gains de la route calculées selon l'article 18.03, soit le prorata du salaire hebdomadaire remplaçant selon ce qui est le plus avantageux pour lui.

4. a) Chaque vendeur du territoire visé par l'Appendice "A" est assuré d'un revenu minimum de 350,\$ par semaine si celui-ci travaille tous les jours cédulés dans une semaine et accomplit le travail qu'il a été requis d'accomplir par la Compagnie. A compter du 31 mars 1986, le revenu est augmenté à 360,\$ et à 375,\$ à compter du 30 mars 1987.

b) Pour le territoire visé par l'Appendice "B", cette garantie est de 300,\$ par semaine; elle est de 310,\$

par semaine à compter du 31 mars 1986 et de 320,\$ par semaine à compter du 30 mars 1987.

18.03 Les taux de salaires applicables aux vendeurs seront les suivants:

1. Longueuil et les Laurentides: Appendice "A".
2. Cantons de l'Est, la Mauricie et Québec: Appendice "B".

18.04 Les conducteurs assignés à la livraison directe (non les vendeurs) recevront les salaires suivants:

<u>Base en</u> <u>vigueur</u> <u>01/04/85</u>	<u>Base en</u> <u>vigueur</u> <u>31/03/86</u>	<u>Base en</u> <u>vigueur</u> <u>30/03/87</u>	<u>Commission</u>
400,\$	415,\$	432,\$.0074\$ / kilogramme

18.05 Durant la période du 1er septembre au 31 décembre, les employés qui sont affectés à la livraison des gâteaux aux fruits seront payés au taux suivant:

A compter de la date de signature: 70,\$ par jour et 350,\$ par semaine;
A compter du 31 mars 1986: 72,\$ par jour et 360,\$ par semaine;
A compter du 30 mars 1987: 75,\$ par jour et 375,\$ par semaine.

18.06 Un employé qui est absent de son travail aura un cinquième (1/5) de ses gains déduits pour chaque jour d'absence. Toutefois, l'absence d'un employé ayant complété sa période de probation et due à une maladie personnelle sera, pendant le délai de carence, déduite selon le tableau suivant:

1ère occasion: 25% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

2ème occasion: 30% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

3ème occasion: 35% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

4ème occasion: 40% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

5ème occasion: 45% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion;

6ème occasion et suivantes: 50% de un cinquième (1/5) de ses gains pour chaque jour non couvert par l'assurance pour cette occasion.

Si la Compagnie demande des preuves, l'employé devra fournir à la Compagnie les preuves satisfaisantes.

La progression prévue ci-haut s'applique à l'intérieur de chaque année de la convention, soit:

du 1er avril 1985 au 30 mars 1986

du 31 mars 1986 au 29 mars 1987

du 30 mars 1987 au 27 mars 1988.

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 Dû au fait que c'est à l'avantage mutuel de certains vendeurs et de la Compagnie que lesdits vendeurs arrivent à leur route et retournent à la boulangerie aussi rapidement que possible, dans le cas où ce genre d'itinéraire implique l'utilisation de ponts et de routes qui sont sujets à péage, la Compagnie paiera ces charges pourvu que le sujet ait été discuté au préalable avec le gérant des ventes et qu'il ait autorisé l'utilisation de ces routes et ponts.
- 19.02 La Compagnie permettra au représentant du S.I.T.B.C.T. l'accès des locaux de la Compagnie durant les heures de travail, pour qu'il puisse s'occuper des tâches concernant le Syndicat, pourvu que le directeur général ou son délégué lui ait accordé la permission au préalable et pourvu, encore, que cela n'interrompe pas le travail.
- 19.03 La Compagnie étudiera périodiquement ses réglementations concernant les heures de retour des vendeurs à la boulangerie et remaniera ses réglementations comme les circonstances le dicteront.
- 19.04 Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie ne fera aucun changement majeur à sa procédure de chargement et de déchargement des camions des vendeurs sans négociation et entente avec le Syndicat.

- 19.05 a) Advenant que l'usine soit fermée, les employés recevront une paie de quittance comme suit. La date d'emploi jusqu'à la date de fermeture établira le nombre d'années de service et le paiement sera déterminé en utilisant la dernière formule T4 divisé par 52 pour chacune des semaines auxquelles il a droit.
1. 20 ans ou plus de service continu: 6 semaines;
 2. 16 à 20 ans de service continu : 5 semaines;
 3. 12 à 16 ans de service continu : 3 semaines;
 4. 8 à 12 ans de service continu : 2 semaines;
 5. 4 à 8 ans de service continu : 1 semaine.
- b) Advenant que l'usine soit fermée à la suite d'une grève ou durant une grève, la paie de quittance ne sera pas payée. De plus, si un employé refuse un emploi avec la Compagnie ailleurs au Québec, la paie de quittance ne sera pas payée.
- c) Un employé qui accepte la paie de quittance n'aura plus le droit de réclamer de l'emploi avec la Compagnie.
- d) Un employé qui se qualifie pour la paie de quittance selon les termes de cet article et qui peut aussi avoir droit à une paie de quittance au lieu de préavis selon les lois du Gouvernement recevra soit la paie de quittance prévue dans cette convention, soit la paie de quittance prévue par la loi, laquelle sera la plus avantageuse, mais non les deux (2).

ARTICLE 20 - DUREE

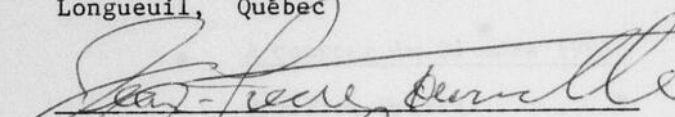
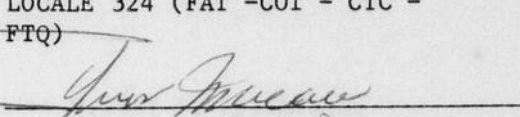
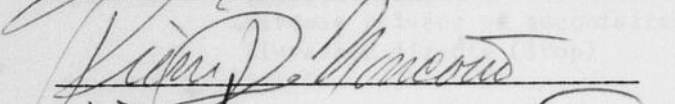
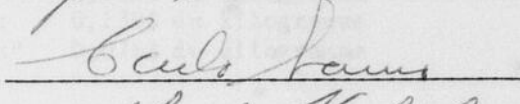
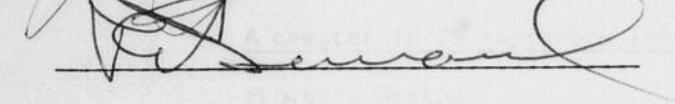
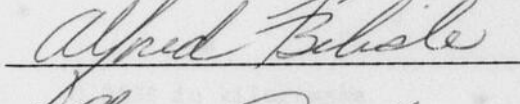


- 20.01 Cette convention collective remplace toute autre convention collective antérieure et sera en vigueur et en effet à partir du et incluant le 1er avril 1985 et le demeurera jusqu'au 27 mars 1988 inclusivement.
- 20.02 Un avis, par l'une des parties, qu'elle désire rencontrer l'autre partie pour le renouvellement de la convention collective peut être donné quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration de la présente convention collective.
- 20.03 La convention collective demeure en vigueur après sa date d'expiration jusqu'à l'acquisition du droit de grève et de lock-out ou

jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective selon la survenance du premier de ces événements.

SIGNE EN LA VILLE DE LONGUEUIL, le 12eme jour du mois d'avril 1985.

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
Longueuil, Québec

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT -COI - CTC -
FTQ)

APPENDICE "A"

Vendeurs de Montréal et des Laurentides

A compter du 1er avril 1985

Produits Weston	:	0,239\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,134\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,074\$ du kilogramme

A compter du 31 mars 1986

Produits Weston	:	0,246\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,138\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,076\$ du kilogramme

A compter du 29 septembre 1986

Produits Weston	:	0,253\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,142\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,078\$ du kilogramme

A compter du 28 septembre 1987

Produits Weston	:	0,261\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,146\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,080\$ du kilogramme

Pour la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986, les vendeurs dont l'analyse des revenus de la route à laquelle ils sont affectés démontre un écart négatif recevront à chaque semaine complète travaillée un montant équivalent à cet écart négatif pour les vingt-six (26) premières semaines, et jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 100,\$ par semaine pour les vingt-six (26) semaines suivantes. L'Annexe "E" à cette convention constitue cette analyse des revenus et sert de base pour l'application du système durant cette période.

Ledit système ne s'applique qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective.

L'application de ce système se fait sur la base de chacune des routes de sorte que le vendeur effectuant le travail sur la route est celui qui bénéficie de l'écart négatif.

APPENDICE "B"

Vendeurs des Cantons de l'Est, de la Mauricie et de Québec

A compter du 1er avril 1985

Produits Weston	:	0,229\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,128\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,070\$ du kilogramme

A compter du 31 mars 1986

Produits Weston	:	0,236\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,132\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,073\$ du kilogramme

A compter du 29 septembre 1986

Produits Weston	:	0,243\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,136\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,075\$ du kilogramme

A compter du 28 septembre 1987

Produits Weston	:	0,251\$ du kilogramme
Marques privées et secondaires	:	0,140\$ du kilogramme
Livraison directe (drop)	:	0,078\$ du kilogramme

Pour la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986, les vendeurs dont l'analyse des revenus de la route à laquelle ils sont affectés démontre un écart négatif recevront à chaque semaine complète travaillée un montant équivalent à cet écart négatif pour les vingt-six (26) premières semaines, et jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 100,\$ par semaine pour les vingt-six (26) semaines suivantes. L'Annexe "E" à cette convention constitue cette analyse des revenus et sert de base pour l'application du système durant cette période.

Ledit système ne s'applique qu'aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la convention collective.

L'application de ce système se fait sur la base de chacune des routes de sorte que le vendeur effectuant le travail sur la route est celui qui bénéficie de l'écart négatif.

APPENDICE "C"

POLITIQUE DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LA FACON D'OPERER DANS LES CAS D'AVERTISSEMENTS ECRITS ET VERBAUX CONSERVES EN DOSSIER POUR LES EMPLOYES DES VENTES

Des réprimandes sont émises pour des infractions commises contre la politique de la Compagnie, les statuts ou règlements qui sont de nature moins sérieuse que des infractions demandant un renvoi immédiat.

Enregistrement des réprimandes verbales

Toutes les réprimandes verbales sont conservées au dossier.

Enregistrement des réprimandes écrites

S'il y a répétition d'un avertissement verbal enregistré au dossier pour une infraction commise en-dedans de trois (3) mois, un avertissement écrit sera émis et reconnu comme ayant été reçu par signature.

S'il y avait répétition de la même infraction dans un délai de six (6) mois de la date de l'infraction précédente, un autre avertissement écrit sera émis et signé, et d'autres mesures disciplinaires seront prises sous forme de "congé sans paie".

Les avertissements verbaux et écrits conservés en dossier deviendront désuets dans les délais suivants:

Réprimandes verbales	: 3 mois après la date antécédente
Première réprimande écrite	: 6 mois après la date antécédente
Deuxième réprimande écrite	: 6 mois après la date antécédente
Troisième réprimande écrite	: 6 mois après la date antécédente

Réprimande générale, directe ou indirecte

Une réprimande générale sous forme écrite sera émise seulement lorsque la situation impliquera un infraction très sérieuse contre les règlements, règles ou politiques de la Compagnie.

Les raisons pouvant conduire à l'émission de ce genre de réprimande incluent:

- fumer dans un endroit interdit;
- refuser d'obéir aux ordres de la supervision;
- se quereller et user d'un langage abusif envers la supervision ou les clients, etc.

Une réprimande générale sera également émise après l'accumulation de trois (3) réprimandes écrites ou plus résultant de n'importe quelle infraction commise en-dedans de six (6) mois. Une réprimande générale de ce genre devient une réprimande générale indirecte.

Une réprimande générale directe est retenue en permanence dans le dossier de l'employé.

Une réprimande générale indirecte est retenue en permanence dans le dossier de l'employé mais elle devient désuète deux (2) ans après sa date d'émission.

L'accumulation de deux (2) réprimandes générales, directes ou indirectes et non désuètes peut conduire à une mesure disciplinaire sévère incluant le renvoi.

APPENDICE "D"

Le présent appendice constitue la convention collective applicable aux préposés à l'expédition travaillant au centre de distribution de la rue Nobel à Boucherville.

1. Les Articles 1 à 8 s'appliquent intégralement.

Toutefois, dans le cas de l'article 5.01, le Syndicat peut élire un employé préposé à l'expédition du centre de distribution pour agir à titre de délégué syndical en plus des trois (3) délégués que lui donne droit cet article. Les parties conviennent cependant que le comité de négociations doit être constitué selon les dispositions de l'article 5.01.

2. Les articles 9.01 à 9.05 inclusivement s'appliquent intégralement mais l'article 9.06 ne s'applique pas.

3. L'Article 10 ne s'applique pas et est remplacé par l'article suivant:

Le département de l'expédition constitue un département totalement séparé, de sorte qu'il n'y a pas de possibilité de mouvement de main-d'oeuvre vers et/ou à l'extérieur dudit département.

1. Advenant la réduction du nombre d'employés requis dans la classification de préposé à l'expédition, le plus ancien gardera son emploi pourvu qu'il ait l'habileté, la compétence et l'expérience pour faire le travail.
2. Le président de la section locale sera informé par écrit, dont une (1) copie à chaque délégué, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la mise en vigueur d'une mise à pied projetée. Les employés affectés directement seront aussi avisés par écrit. Les autres employés seront informés au moyen d'avis sur le tableau d'affichage.
3. Les employés mis à pied à cause de manque de travail seront rappelés par ordre d'ancienneté et, pourvu qu'ils puissent répondre aux exigences des positions disponibles, ils seront retenus au travail. L'avis de rappel après une mise à pied se fera par lettre recommandée ou télégramme envoyé à la dernière adresse fournie par l'employé à la Compagnie. Le délégué en chef recevra une (1) copie des avis de rappel. A moins de signifier son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis et de retourner au travail après un délai additionnel de trois (3) jours ouvrables, un employé perd le droit d'être réembauché par la Compagnie.

4. Les Articles 11, 12 et 13 s'appliquent.
5. a) L'article 14.01 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant:
- a) La Compagnie maintiendra sa politique de fournir des uniformes complets de grandeur convenable. La fréquence de changement des dits uniformes sera ajustée par la Compagnie selon les conditions de travail.
 - b) La Compagnie lavera les uniformes. Sauf sur autorisation de la Compagnie, les uniformes ne doivent pas être portés en dehors des limites de la propriété de la Compagnie.
- b) L'article 14.02 s'applique.
6. L'Article 15 s'applique avec les modifications suivantes:
- a) La période prévue est du 1er mai au 1er septembre à l'article 15.03.
 - b) L'article 15.07 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant:

Si une ou des fêtes surviennent durant les vacances d'un employé, celui-ci a droit à un (1) jour supplémentaire de paie pour chaque jour de fête.
7. L'article 16.01 est remplacé par le texte suivant:

ARTICLE 16 - CONGES PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants, qui peuvent être désignés par la Compagnie comme jours de travail seront reconnus comme jours fériés payés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Confédération
 - St-Jean Baptiste
 - Fête du Travail
 - Fête de l'Action de Grâce
 - La veille de Noël
 - Jour de Noël
 - La veille du Jour de l'An
 - Anniversaire de naissance de l'employé

Advenant que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral déclare un congé devant être observé, la Compagnie le considérera alors comme tel mais le nombre de congés ne devra pas excéder douze (12). Les amendements requis à cette fin seront faits après entente avec le Syndicat.

- b) Le salaire d'un jour de fête sera au taux horaire régulier de base de l'employé, multiplié par huit (8).
- c) Si l'anniversaire de naissance de l'employé tombe un samedi, celui-ci obtient le vendredi de congé tandis que si l'anniversaire tombe un dimanche, celui-ci obtient congé le lundi. De plus, l'employé peut reporter cette journée à une autre date convenant aux deux (2) parties ou travailler cette journée au taux applicable et obtenir un paiement équivalent à la journée s'il en avise son supérieure une (1) semaine à l'avance.

8. L'article 16.02 s'applique et l'article 16.03 s'applique à l'exception de l'introduction qui est remplacé par le texte suivant:

Pour avoir droit à être payé pour ces jours de fête, un employé doit:

et du paragraphe c) qui est ajouté:

- c) avoir travaillé le jour de la fête s'il était requis de le faire.

9. Les articles 16.04, 16.05 et 16.06 ne s'appliquent pas et sont remplacés par les articles suivants:

16.04 Advenant qu'une ou des fêtes surviennent durant la période où un employé ayant deux (2) ans ou plus de service est absent pour un maximum d'un (1) an à cause de maladie ou d'accident et qu'il reçoive des paiements de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail ou l'indemnité hebdomadaire de l'assurance groupe, il sera payé pour la ou les fêtes lors de son retour au travail. Ceci ne s'applique pas pour les employées absentes pour cause grossesse.

16.05 Si une ou des fêtes surviennent durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un (1) jour supplémentaire de salaire pour chaque fête.

10. L'Article 17 ne s'applique pas et est remplacé par l'article suivant:

ARTICLE 17 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

- 17.01 La période de repas sera de trente (30) minutes sans solde et sera prise à un temps fixé par la Compagnie, lequel sera normalement après avoir complété entre trois (3) heures et quatre heures et demie (4 1/2) de travail après le début de la relève.
- 17.02 Des périodes de repos de quinze (15) minutes payées seront accordées par la Compagnie pour chaque demi-relève, approximativement au milieu de chaque demi-relève.
- 17.03 Un employé qui est requis de continuer à travailler immédiatement après avoir complété sa journée de travail a droit à des périodes de repos établies selon la procédure suivante:
- a) s'il est requis de travailler au moins une (1) heure, il a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes à être prise avant de débiter sa période de travail à temps supplémentaire à moins d'entente au contraire avec son supérieur immédiat.
 - b) s'il est requis de travailler au moins trois (3) heures, il a droit, en plus de la période de repos prévue au paragraphe a), à une période de repos payée de vingt (20) minutes plus une allocation de repas de 3,25\$, cette période devant être prise immédiatement après la deuxième heure de travail à temps supplémentaire.
 - c) s'il est requis de travailler au moins cinq (5) heures, il a droit, en plus des périodes de repos prévues aux paragraphes a) et b), à une période de repos payée de vingt (20) minutes plus une allocation de repas de 3,25\$, cette période devant être prise immédiatement après la quatrième heure de travail à temps supplémentaire.

11. L'Article 18 ne s'applique et est remplacé par le suivant:

ARTICLE 18 - SEMAINE DE TRAVAIL ET SALAIRES

- 18.01 La semaine de travail régulière consistera en quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours. Le nombre des heures journalières de travail durant ces jours ne sera pas moins que six (6) heures pourvu que l'employé se rapporte à l'heure cédulée et qu'il veuille

exécuter le travail qui lui aura été assigné par la Compagnie. Pourvu que le décret no 85 continue de stipuler qu'aucune livraison de pain, petits pains ou pâtes douces se fera le dimanche et le lundi, ces cinq (5) jours seront consécutifs.

- 18.02 Les heures régulières du début et de l'arrêt de travail seront déterminées par la Compagnie selon ses besoins. Une cédule des heures normales projetées pour le début des relèves sera affichée chaque vendredi.
- 18.03 a) Temps supplémentaire
- Le temps supplémentaire requis par la Compagnie sera distribué aussi également que pratique parmi les employés qui accomplissent normalement le travail.
- b) La Compagnie ne peut exiger qu'un employé travaille plus de douze (12) heures supplémentaires durant n'importe quelle semaine de travail.
- 18.04 Tout travail requis d'un employé en excès de huit (8) heures et jusqu'à dix (10) heures quotidiennement et quarante (40) heures par semaine, mais non les deux (2) sera payé à temps et demi. Tout travail requis d'un employé en excès de dix (10) heures en quelque journée que ce soit, sera payé le double du taux horaire normal.
- 18.05 Dans les semaines où il y a un (1) jour de fête payé, les quarante (40) heures citées plus haut seront réduites à trente-deux (32) heures. Dans les semaines où il y a trente-deux (32) heures. Dans les semaines où il y a deux (2) jours de fête payés, les heures seront réduites à vingt-quatre (24) heures. Dans les semaines où il y a trois (3) jours de fête payés, les heures seront réduites à seize (16) heures.
- 18.06 Le taux régulier d'un employé sera payé à temps et demi pour le temps travaillé jusqu'à dix (10) heures pour la sixième (6e) journée de travail d'une semaine de travail. Temps double sera payé pour le temps travaillé en surplus de dix (10) heures pour cette sixième (6e) journée de travail. Temps double sera aussi payé pour tout le temps travaillé le dimanche.
- 18.07 Dans les semaines où le nombre d'heures dans une semaine de travail est réduit à trente-deux (32), vingt-quatre (24) ou seize (16) à cause d'une (des) fête(s) payée(s), un employé sera payé, soit à temps et demi pour les heures travaillées le jour de la fête, soit

à temps et demi après trente-deux (32), vingt-quatre (24) ou seize (16) heures, soit ce qui sera le plus avantageux pour lui.

18.08 Les cédules de travail seront préparées de manière à ce qu'un employé ait au moins douze (12) heures libres entre la fin d'une relève et le début d'une autre. Cependant, un employé peut offrir volontairement de travailler sur des relèves autrement cédulées.

18.09 Un employé qui a complété sa période de probation ne recevra pas moins que l'équivalent de quarante (40) heures à son taux horaire régulier, pour chaque semaine durant laquelle il a été cédulé pour travailler cinq (5) jours, pourvu que:

a) il se rapporte au travail à chaque heure assignée par la Compagnie;

b) il accomplit tout travail assigné par la Compagnie.

Cette disposition ne s'appliquera pas pour les employés à temps partiel ni dans les cas empêchant la Compagnie de continuer ses activités, soit: feu, inondation, grève, absence d'énergie, défectuosité de machinerie, etc.

De plus, cette disposition n'oblige pas la Compagnie à céduler un employé pour travailler cinq (5) jours. Dans un tel cas, aucune garantie n'est applicable.

18.10 a) Dans les semaines où il y a une (1) fête payée, la garantie de salaire sera basée sur trente-deux (32) heures en plus de la fête payée à laquelle l'employé aura droit, sauf si l'employé est requis de travailler cinq (5) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur quarante (40) heures, tel qu'énuméré dans l'article 18.09 ci-haut, et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans 18.05 et 18.07.

b) Dans les semaines où il y a deux (2) fêtes payées, la garantie de salaire sera basée sur vingt-quatre (24) heures en plus des fêtes payées auxquelles l'employé aura droit, sauf si l'employé est requis de travailler quatre (4) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur trente-deux (32) heures, selon les dispositions énumérées dans l'article 18.09 ci-haut, et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans les articles 18.05 et 18.07.

c) Dans les semaines où il y a trois (3) fêtes payées, la garantie de salaire sera basée sur seize (16) heures en plus des fêtes payées auxquelles l'employé aura droit, sauf si

l'employé est requis de travailler trois (3) jours dans ces semaines, alors la garantie de salaire sera basée sur vingt-quatre (24) heures, selon les dispositions énumérées dans l'article 18.09 ci-haut et les heures supplémentaires s'appliqueront tel qu'énuméré dans les articles 18.05 et 18.07.

- d) La garantie ci-haut mentionnée ne s'applique pas dans le cas d'une semaine où il y aura une fête non payée.

18.11 Le taux de salaire régulier des préposés à l'expédition affectés au centre de distribution sera de:

11,16\$ à la date de signature
11,66\$ au 31 mars 1986
12,16\$ au 30 mars 1987

18.12 Un chef d'équipe nommé par la Compagnie sera payé vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure au-dessus du taux existant au moment de sa nomination, ceci pendant la durée que son appointement demeure en vigueur.

18.13 Un employé régulier embauché comme préposé à l'expédition sera payé selon les taux de salaire régulier suivants jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux prévu à l'article 18.11:

	<u>Date de signature</u>	<u>31 mars 86</u>	<u>30 mars 87</u>
Début	8,37\$	8,74\$	9,09\$
30 jours de travail	9,06	9,46	9,85
60 jours de travail	9,75	10,20	10,61
90 jours de travail	10,44	10,93	11,37
120 jours de travail	11,16	11,66	12,16

18.14 Une prime d'équipe de trente-cinq cents (0,35\$) sera payée pour toutes les heures travaillées entre 18:00 heures et 06:00 heures. Cette prime ne sera pas augmentée à cause du temps supplémentaire.

18.15 Les employés temporaires et employés étudiants embauchés à titre de remplaçants de vacances durant la période estivale, du 1er mai au premier (1er) lundi de septembre, sont payés aux taux suivants:

	<u>01/04/85</u>	<u>31/03/86</u>	<u>30/03/87</u>
Début	6,50 \$	6,75 \$	7,00 \$
Après 30 jours de travail	6,75 \$	7,00 \$	7,25 \$
Après 60 jours de travail	7,00 \$	7,25 \$	7,50 \$
Après 90 jours de travail	7,25 \$	7,50 \$	7,75 \$

A ces taux, la Compagnie ajoute pour les employés temporaires une allocation supplémentaire de 10% qui représente le paiement complet par la Compagnie à ces employés de tous les bénéfices marginaux, y compris la paie de vacances les jours fériés payés et les congés sociaux.

12. L'Article 19 ne s'applique pas à l'exception de l'article 19.05. Les autres dispositions sont les suivantes:

ARTICLE 19 - DIVERS

- 19.01 Sauf pour panne d'électricité, panne mécanique ou circonstances hors du contrôle de la Compagnie, tel que: incendie, inondation, grève, la Compagnie fournira ou du travail pour quatre (4) heures ou elle paiera les employés pour quatre (4) heures de salaire à moins que les employés concernés soient avertis à l'avance par téléphone ou télégramme de ne pas se rapporter au travail.
- 19.02 a) Un employé qui a complété une relève et quitté les locaux de la Compagnie, et est rappelé au travail moins de deux (2) heures avant le début de sa relève cédulée, aura l'opportunité de travailler durant la période de temps précédant l'heure cédulée en plus des heures préalablement cédulées. Le temps travaillé durant la période de rappel sera payé à temps et demi (1 1/2) du taux régulier de l'employé.
- b) Un employé qui a complété une relève et quitté les locaux de la Compagnie et est rappelé au travail deux (2) heures ou plus avant le début de sa relève cédulée recevra une prime de vingt dollars (20,\$) pour chaque rappel afin de couvrir ses dépenses. Le temps travaillé durant tels rappels ou un minimum de deux (2) heures sera payé à temps et demi (1 1/2) du taux régulier de l'employé.
- 19.03 Chaque employé devra enregistrer à la Compagnie son numéro de téléphone actuel ainsi que son adresse et il est tenu d'avertir la Compagnie de tout changement. Si un employé n'a pas de téléphone, il informera la Compagnie où et quand il peut être rejoint par téléphone. S'il n'agit pas ainsi les termes de l'article 19.01 ne s'appliqueront pas.

- 19.04 La Compagnie permettra au représentant du Syndicat l'accès des locaux de la Compagnie durant les heures de travail, pour qu'il puisse s'occuper des tâches concernant le Syndicat, pourvu que le directeur général ou son substitut lui ait accordé la permission au préalable et pourvu, encore que cela n'interrompe pas ni ne ralentisse le travail.
- 19.05 Un employé qui est absent de son travail à cause de maladie personnelle vérifiée, sera payé pour les première, deuxième et troisième journées de travail, cinq (5) heures au taux de salaire régulier pour chacun de ces trois (3) jours, pourvu que la maladie s'étende jusqu'à la période où l'employé se qualifie pour l'indemnité hebdomadaire du Plan d'Assurance Groupe de la Compagnie. Ce paiement ne se fera pas plus de deux (2) fois dans n'importe quelle période de douze (12) mois de calendrier. L'employé peut être requis de produire un certificat médical justifiant de son incapacité à travailler.
13. L'Article 20 s'applique.
14. Les Appendices "A" et "B" ne s'appliquent pas.
15. Les articles 1 et 2 de la lettre d'entente s'appliquent et l'article 3 ne s'applique pas.
16. a) Dans le cas des employés temporaires et des employés embauchés à titre de remplaçants de vacances ceux-ci ne sont couverts que par les dispositions suivantes de la convention et plus particulièrement de l'Appendice "D":
- les articles 1 à 7 de la convention collective;
 - les articles 11 et 12 de la convention collective;
 - l'article 5a) de l'Appendice "D";
 - l'article 10 de l'Appendice "D";
 - l'article 11 de l'Appendice "D" à l'exception des articles 18.09, 18.10, 18.11, 18.12, 18.13 et 18.14;
 - l'article 12 de l'Appendice "D" à l'exception des articles 19.02 et 19.06;
 - les articles 13 et 14 de l'Appendice "D".
- b) Le nombre total d'employés temporaires présents au travail au même moment ne peut excéder cinq (5).

ANNEXE "E"

MOYENNE DE SALAIRE : ROUTES 1 à 311

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
1	677,\$	656,\$	+ 21,\$		-	-
2	781,	673,	+108,		-	-
3	804,	757,	+ 47,		-	-
4	720,	720,	-		-	-
5	575,	658,		- 83,	83,	83,
6	600,	656,		- 56,	56,	56,
7	662,	661,	+ 1,		-	-
8	530,	643,		-113,	113,	100,
9	434,	514,		- 80,	80,	80,
10	777,	695,	+ 82,		-	-
11	501,	652,		-151,	151,	100,
12	657,	666,		- 9,	9,	9,
13	692,	642,	+ 50,		-	-
14	710,	658,	+ 52,		-	-
15	622,	654,		- 32,	32,	32,
16	771,	678,	+ 93,		-	-
17	696,	665,	+ 31,		-	-
20	519,	671,		-152,	152,	100,

Annexe "E" (suite)

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
21	645,\$	658,\$		- 13,\$	13,\$	13,\$
22	539,	656,		-117,	117,	100,
23	614,	654,		- 40,	40,	40,
24	566,	648,		- 82,	82,	82,
25	542,	663,		-121,	121,	100,
26	625,	620,	+ 5,		-	-
27	758,	659,	+ 99,		-	-
28	712,	693,	+ 19,		-	-
29	640,	619,	+ 21,		-	-
30	627,	637,		- 10,	10,	10,
31	525,	571,		- 46,	46,	46,
32	627,	673,		- 46,	46,	46,
33	704,	661,	+ 43,		-	-
34	739,	654,	+ 85,		-	-
35	843,	683,	+160,		-	-
40	593,	591,	+ 2,		-	-
41	600,	590,	+ 10,		-	-
42	436,	649,		-213,	213,	100,
43	658,	663,		- 5,	5,	5,
44	493,	669,		-176,	176,	100,
45	527,	668,		-141,	141,	100,
47	521,	612,		- 91,	91,	91,
48	476,	656,		-180,	180,	100,

Annexe "E" (suite)			AJUSTEMENT GARANTI			
RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		01/04/85	30/09/85
			Pos.	Neg.	au 29/09/85	au 30/03/86
49	560,\$	606,\$		- 46,\$	46,\$	46,\$
50	766,	665,	+101,		-	-
51	704,	670,	+ 34,		-	-
52	478,	555,		- 77,	77,	77,
53	417,	573,		-156,	156,	100,
54	450,	549,		- 99,	99,	99,
60	705,	656,	+ 49,		-	-
61	615,	627,		- 12,	12,	12,
62	567,	583,		- 16,	16,	16,
63	644,	662,		- 18,	18,	18,
64	527,	602,		- 75,	75,	75,
65	542,	607,		- 65,	65,	65,
66	421,	571,		-150,	150,	100,
67	567,	702,		-135,	135,	100,
68	520,	611,		- 91,	91,	91,
69	306,	562,		-256,	256,	100,
70	590,	631,		- 41,	41,	41,
71	389,	596,		-207,	207,	100,
72	583,	657,		- 74,	74,	74,
73	510,	653,		-143,	143,	100,
74	847,	732,	+115,		-	-
80	648,	661,		- 13,	13,	13,
81	672,	713,		- 41,	41,	41,
82	652,	641,	+ 11,		-	-

Annexe "E" (suite)			AJUSTEMENT GARANTI			
RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		01/04/85	30/09/85
			Pos.	Neg.	au 29/09/85	au 30/03/86
83	643,\$	647,\$		- 4,\$	4,\$	4,\$
84	706,	671,	+ 35,		-	-
85	698,	649,	+ 49,		-	-
86	641,	627,	+ 14,		-	-
87	540,	585,		- 45,	45,	45,
88	621,	628,		- 7,	7,	7,
89	572,	572,		-	-	-
90	652,	679,		- 27,	27,	27,
91	605,	612,		- 7,	7,	7,
92	742,	659,	+ 83,		-	-
93	723,	711,	+ 12,		-	-
100	758,	676,	+ 82,		-	-
101	527,	704,		-177,	177,	100,
102	689,	684,	+ 5,		-	-
103	715,	662,	+ 53,		-	-
104	607,	615,		- 8,	8,	8,
105	610,	623,		- 13,	13,	13,
106	694,	653,	+ 41,		-	-
107	670,	633,	+ 37,		-	-
108	504,	572,		- 68,	68,	68,
109	597,	662,		- 65,	65,	65,
110	603,	726,		-123,	123,	100,
111	569,	643,		- 74,	74,	74,

Annexe "E" (suite)			AJUSTEMENT GARANTI			
RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		01/04/85	30/09/85
			Pos.	Neg.	au 29/09/85	au 30/03/86
112	567,\$	642,\$		- 75,\$	75,\$	75,\$
113	624,	685,		- 61,	61,	61,
120	563,	629,		- 66,	66,	66,
121	783,	681,	+102,		-	-
122	719,	662,	+ 57,		-	-
123	717,	677,	+ 40,		-	-
124	671,	677,		- 6,	6,	6,
125	618,	664,		- 46,	46,	46,
126	462,	533,		- 72,	72,	72,
127	489	567,		- 78,	78,	78,
128	617,	637,		- 20,	20,	20,
129	674,	684,		- 10,	10,	10,
130	452,	559,		-107,	107,	100,
131	322,	472,		-150,	150,	100,
132	403,	564,		-161,	161,	100,
200	488,	479,	+ 9,		-	-
201	605,	526,	+ 79,		-	-
202	392,	445,		- 53,	53,	53,
203	439,	468,		- 29,	29,	29,
205	420,	454,		- 34,	34,	34,
206	457,	480,		- 23,	23,	23,
301	493,	520,		- 27,	27,	27,
303	516,	500,	+ 16,		-	-

Annexe "E" (suite)

RTES	SALAIRE KILOS	ACTUEL SALAIRE COMMISSION	ECART		AJUSTEMENT GARANTI	
			Pos.	Neg.	01/04/85 au 29/09/85	30/09/85 au 30/03/86
304	493,\$	524,\$	-	11,\$	11,\$	11,\$
306	460,	511,	-	51,	51,	51,
307	367,	449,	-	82,	82,	82,
308	403,	490,	-	87,	87,	87,
309	319,	412,	-	93,	93,	93,
310	377,	471,	-	94,	94,	94,
311	429,	500,	-	71,	71,	71,

ANNEXE "F"

Au plus tard dans les trois (3) semaines suivant la date de signature de la convention, la Compagnie s'engage à payer à chaque employé dont le nom apparaît ci-après le montant apparaissant face à son nom:

EMPLOYES PAYES A L'HEURE

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>HEURES TOTALES TRAVAILLEES</u>	<u>x 0,45\$/hr TOTAL</u>
11080	DOWDEN, B.	1091.8	491,31\$
11932	LUPIEN, D.	1114.9	501,71
12187	PILOTTE, R.	1038.3	467,24
12245	GAUTHIER, A.	1169.9	526,46
12260	AUBREY, P.	1042.1	468,95
12344	STE-MARIE, G.	1119.6	503,80
12351	SOULIERE, R.	919.6	413,80
12435	MILLIER, G.	1086.9	489,11
12465	BELISLE, A.	1102.15	495,97
12526	LAROCHELLE, R.	912.25	410,51
12856	PERRIER, A.	1111.4	500,13
13078	PELLETIER, D.	990.15	445,57
13136	MALO, G.	1067.85	480,53
13649	GAGNE, G.	1099.9	494,96
13664	DESJARDINS, S.	1080.95	484,43
13780	PAGE, R.	1063.35	478,51
13698	TREPANIER, J.	936.8	421,56
13870	COUTURE, R.	1128.7	507,92
14621	PROULX, M.	479.95	215,98

Annexe "F" (suite)

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>HEURES TOTALES TRAVAILLEES</u>	<u>x 0,45\$/hr TOTAL</u>
14738	LARIVIERE, J.L.	1009.3	454,19
15693	VLAKANCIC, M.	909.9	409,46
16659	CHAMPAGNE, S.	137.6	61,92
18879	ST-GERMAIN, N.	918.95	413,53
18887	GUILBAULT, F.	783.4	352,53
19430	MARTEL, J.M.	196.1	88,25
20370	LEBIRE, M.	1074.55	483,55
12443	BLANCHARD, Y.	1057.6	475,92
19018	RENAUD, D.	24	10,80
18986	WARD, M.	16	7,20
49353	ALLARD, G.	1226	551,70

Annexe "F" (suite)

LIVREURS NOBEL

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>SEMAINES TRAVAILLEES</u>	<u>x 14, \$/sem. TOTAL</u>
40634	CHARBONNEAU, S.	26.8	375,20\$
40600	DUBE, R.	26.2	366,80
51607	LEVESQUES, B.	22.6	316,40
42333	CADIEUX, Y.	26.4	369,60
51581	PIQUETTE, G.	16.6	232,40
51227	BOULERICE, J.	25.6	358,40
42390	WILLARD, J.G.	22.2	310,80
49890	PROVOST, J.Y.	26.2	366,80
47571	FORCIER, J.P.	24	336,00
42325	BELLEHUMEUR, P.	24.6	344,40
42374	RUEL, C.	25.8	361,20
42218	BOIVIN, J.E.	25.8	361,20
49551	COVENEY, D.	26.8	375,20
49866	REID, G.	11.2	156,88
48876	DEGARIE, D.	24.2	338,80
51243	LAFLEUR, S.	25.2	352,80
47597	LAREAU, A.	25.2	352,80
42226	COSSETTE, G.	5	70,00
45179	PLEAU, M.	26.2	366,80
49882	BOUSQUET, L.	.2	2,80
51094	CHAPUT, R.	26.2	366,80
51599	RENAUD, M.	9.8	137,20

Annexe "F" (suite)

<u>NUMERO D'EMPLOYE</u>	<u>NOM DE L'EMPLOYE</u>	<u>SEMAINES TRAVAILLEES</u>	<u>x 14, \$/sem. TOTAL</u>
40063	EMOND, N.	.8	11,20
40204	BELANGER, M.	15.4	215,60
40196	DESPRES, D.	2.8	39,20
40626	ZARYCZNY, B.	2.6	36,40
40402	BEAUDOIN, R.	2.2	30,80
46011	MASSE, R.	16.6	232,40
48827	LALIBERTE, J.	17.8	249,20
40857	BLAIS, C.	1.4	19,60
40709	L'ESPERANCE, A.	1	14,00
40394	SICOTTE, P.	2.4	33,60
41301	BRUNET, J.L.	9.2	128,80
51516	BARRY, R.	.4	5,60
40386	LAMER, J.G.	3.4	47,60
41327	GRATTON, J.	3.6	50,40
40303	ST-AMANT, P.	.6	8,40

LETTRE D'ENTENTE
BOULANGERIES WESTON LIMITEE (MONTREAL)

Monsieur A. De Césaré
Vice-président
Syndicat international des travailleurs
de la boulangerie, confiserie et du tabac
FAT -COI - CTC - FTQ
Section locale 324
3329 est, rue Ontario
Montréal, Québec
HIW 1P8

Monsieur,

Tel que discuté et convenu durant les négociations récentes pour la convention collective,

1. Le régime d'Assurance Groupe de la Compagnie sera amélioré de la façon suivante:

le maximum d'indemnité hebdomadaire est porté à 285,\$ pour les vingt-six (26) premières semaines d'incapacité totale et à 250,\$ pour les treize (13) semaines suivantes. A compter du 15 mars 1986, l'indemnité pour les vingt-six (26) premières semaines est portée à 300,\$ par semaine et à 315,\$ par semaine à compter du 15 mars 1987. A compter de la deuxième année de la convention, l'indemnité pour les treize (13) dernières semaines est portée à 265,\$ et à 280,\$ par semaine à compter de la troisième année. Cette mesure ne s'applique qu'aux cas d'Invalidité débutant après la date de signature de la convention collective.

2. Pour les fins du régime d'assurance long-terme du Syndicat la Compagnie déduira hebdomadairement du salaire de chaque employé une prime de 2,70\$ par semaine et transmettra ledit montant au Syndicat selon les modalités entendues entre les parties. Si l'employé n'a pas de gains pendant une période, la Compagnie avancera l'argent nécessaire mais pourra se rembourser directement par déduction à partir de tout montant dû à l'employé par la Compagnie.

3. Pour les fins d'application de l'Appendice "A" et de l'Appendice "B", les marques privées sont tout produit d'une marque privée ou qui est l'équivalent d'une marque privée tel que "Famille", "Vieux Moulin", etc. Si de nouvelles marques privées ou marques équivalentes (secondaires) devaient s'ajouter à celles actuellement utilisées, la Compagnie avisera le Syndicat par écrit de telles marques.
4. Les vendeurs remplaçants à l'emploi de la Compagnie à la date de signature et qui ont déjà complété leur période de probation sont réputés avoir complété un (1) an de travail pour les fins de l'article 18.02. Ceux qui n'ont pas complété leur période de probation seront réputés avoir complété un (1) an de travail pour les fins du même article dès qu'ils auront complété leur période de probation.
5. Les préposés à l'expédition affectés à des entrepôts de la Compagnie à l'extérieur du Centre de distribution de la rue Nobel seront payés selon les taux de salaire régulier suivants:

	<u>Date de signature</u>	<u>31 mars 1986</u>	<u>30 mars 87</u>
Début	7,76\$	8,14\$	8,51\$
30 jours de travail	8,40	8,81	9,22
60 jours de travail	9,05	9,49	9,93
90 jours de travail	9,70	10,17	10,64
120 jours de travail	10,35	10,85	11,35

D'autre part les taux horaires réguliers des employés temporaires et des employés étudiants embauchés à titre de remplaçants de vacances sont ajustés en proportion de ce montant.

Votre tout dévoué,

R.E. Bernard
Directeur général

REB/cm

LETTRE D'ENTENTE

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
(MONTREAL)

(ci-après appelée: "la Compagnie")

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT - COI - CTC - FTQ)

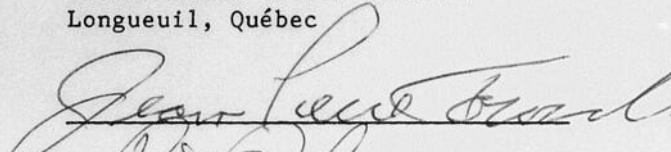
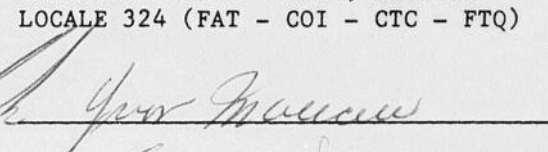
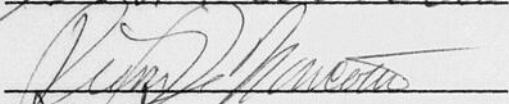
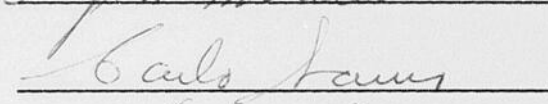
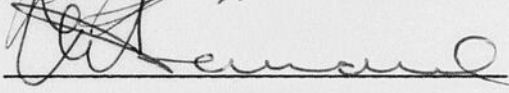

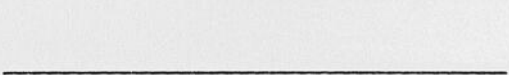
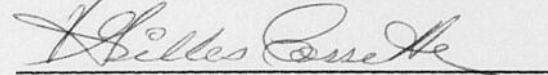
(ci-après appelé: "le Syndicat")

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la candidature d'un vendeur absent pour maladie ou accident sera considérée comme s'il était présent au travail mais celui-ci devra indiquer son choix définitif dans les cinq (5) jours ouvrables du moment où il a obtenu la route.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Longueuil, ce 12eme jour du mois d'avril 1985.

BOULANGERIES WESTON LIMITEE
Longueuil, Québec

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC, SECTION
LOCALE 324 (FAT - COI - CTC - FTQ)



--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-3322-29
Date	Signature: 67-01-22 Réception: 87-01-23 Durée: _____ Du: _____ Au: _____	Nombre de salariés réglés par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Trav.(euses) de la Boul. Confiserie et du Tabac Sec. Loc. 324 PAP COI CTC FTQ 3329 rue Ontario E. Montréal, QC. HLW 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie Victorin Longueuil, QC. J4G 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Boulangeries Weston Limitée Att: M. John Cacchione C.P. 40 Longueuil, QC. J4H 3W4	Région: <u>0606</u> Activité: <u>1072 (5)</u> Affiliation: <u>07</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

- E.V. même, Région du territoire des Cantons de l'Est
 Région de la Mauricie
 Région du Saguenay, Lac St-Jean
 Région de Québec, 1^{er} entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mendal
 1^{er} entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Dessureault et
 1280 boul. Newton Boucherville

Signature Monique Caron/dg	Date 87-02-20
--------------------------------------	-------------------------

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

RECHERCHE

15 09

674-4971

BOULANGERIES WESTON LIMITÉE

3322-29

C.P. 40
LONGUEUIL, QUÉBEC
J4H 3W4

AN. (3322-23-25)

LETTR E _ D ' E N T E N T E

intervenue

entre d'une part: BOULANGERIES WESTON LIMITEE

ci-après appelé: "L'employeur"

et d'autre part: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU
TABAC, SECTION LOCALE 324

ci-après appelé: "Le Syndicat"

87 JAN 23 15 09

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

BOULANGERIES WESTON LIMITÉE

C.P. 40

LONGUEUIL, QUÉBEC

J4H 3W4

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 12, JANVIER, 1987.

VACANCES DES CHAUFFEURS DE L'ENTREPOT NEWTON

Les chauffeurs attitrés sur les routes partant de l'entrepôt de la rue Newton établiront leur vacances annuelles avec les conditions suivantes:

- La cédule de vacance sera établie indépendamment des cédules établies pour les vendeurs de Longueuil
- Toutes les clauses de l'article 15 intitulé "Vacances" s'appliqueront à l'exception de la clause 15.04. Cette clause est remplacée avec les conditions suivantes:

"Il n'y aura pas plus de deux (2) livreurs en vacance à la fois durant la période de vacance."
- Toutes autres procédures antérieures à l'établissement des vacances seront annulées; seulement les propos de cette entente seront appliqués.

En fois de quoi, les parties on signés à Longueuil, ce 12 jour du mois de JANVIER 1987.

Boulangeries Weston Limitée

Syndicat Internationale des
Travailleurs et Travailleuses
de la Boulangerie, le Tabac et
la Confiserie, Section Locale
324

John Luchione

Mouhammad Agadon

Jean Lussan

L. Paradis

Alfred Bélisle

Jean Boulanger

Jour Louy

(3322-23-25)

DÉPÔT

3695-4

Dépôt N°

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3322-29
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-12-17				
		86-02-20				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. Int. des Trav. de la Boul. Con. et du Tabac Sec. Loc. 324 FAT COI CTC 3329 rue Ontario E. Montréal, QC. HLW 1P8	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Boulangeries Weston Limitée 1100 Marie-Victorin Longueuil, QC. J4G 1A1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Boulangeries Weston Limitée Att: M. John Cacchione C.P. 40 Longueuil, QC. J4H 3W8	Région <u>06-06</u> Activité <u>1072 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTES: Vendeurs et livreurs de Nobel: 85-12-23 et 85-12-30
 - E.V. Même, Région du territoire des Cantons de l'Est;
 Région de la Mauricie; Région du Saguenay - Lac St-Jean;
 Région de Québec l'entrepôt de Cap Rouge, 445 rue Mondul, l'entrepôt du Cap de la Madeleine, 445 rue Dessureault et 1280 Nobel, Boucherville

Signature

Date

Céline Carette/dg

86-04-04

Pour renseignements

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

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

LETTRE D'ENTENTE
entre
SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE
ET DU TABAC, SECTION LOCALE 324
et
LA BOULANGERIE WESTON LIMITEE
(Longueuil)

Il est convenu entres les deux parties que la compagnie pourra exiger que des vendeurs et des livreurs de Nobel travaillent le lundi, 23 décembre 1985 et le lundi, 30 décembre 1985.

Afin de remplacer les lundis, soit le 23 et 30 décembre 1985, tous les employés qui travailleront durant ces journées, soit une des deux journées ou les deux journées, auront la possibilité de prendre un ou deux congés additionnels flotant.

Les jours pris, par ordre d'ancienneté, seront équivalent au nombre de jours travaillés et devront être pris durant l'année calendrier de 1986, après une entente entre les employés concernés et leurs superviseurs.


Toutefois, il n'aura jamais plus que deux (2) employés à la fois par jour qui prendront ces journées durant un semaine de travail et chaque journée sera payée 1/5 des gains de la route dans cette dite semaine.

Cette entente ne s'applique pas au vendeurs de la région de Mont Laurier car ils travaillent seulement quatre (4) jours par semaine.


Cette entente est faite sans admission quant à l'interpretation des dispositions de la convention et sans préjudice aux droits que la compagnie tient en vertu de cette convention collective.

86
FEB 20 11 40

COMMISSION
DU TRAVAIL
QUÉBEC



pour
LA BOULANGERIE WESTON LIMITEE
(Longueuil)



pour
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE,
CONFISERIE ET DU TABAC,
SECTION LOCALE 324

le 17 décembre 1985