

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

09551-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22764-06	
Date	Signature 85-10-21	Reception 85-10-23	Durée Du 85-10-21	Au 87-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	38

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de KNE Cafétéria</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Cafétérias Monchâteau Ltée</b> 455, ave Braille Sainte-Foy, Qc G1P 3V2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des employés de Services Publics Inc.</b> 73, Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7E 3M9 <b>Att: M. Benoît Malbais</b>	Région <u>02-01</u> Activité <u>8864 (10)</u> Affiliation <u>CSN (06)</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

Remarques

**Egalement inclus entente de retour au travail.**

Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.  
 Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.  
 Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: *J. Tremblay*    Date: 85-10-25

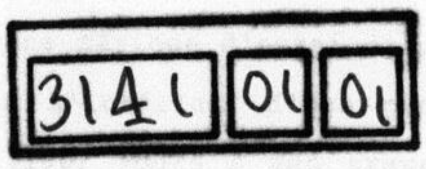
Pour renseignements

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

85 03 23 14:54

- 2.01 "Employeur": le mot "Employeur" désigne CAFÉTÉRIAS MONCHÂTEAU LTÉE.
- 2.02 "Syndicat": le mot "Syndicat" désigne Le Syndicat des Employés de Cafétérias (CSN).
- 2.03 "Salarié": le mot "Salarié" désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation.
- 2.04 "Salarié à l'essai": les mots "Salarié à l'essai" désignent celui qui n'a pas complété

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE:



CAFÉTÉRIAS MONCHÂTEAU LTÉE

Ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
CAFÉTÉRIAS (CSN)

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Le but de cette convention est l'établissement de relations ordonnées entre l'Employeur et ses membres et leur représentants respectifs dans le respect des lois, de l'autorité, des droits et des obligations des parties aux présentes.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES -

2.01 "Employeur": le mot "Employeur" désigne CAFÉTÉRIAS MONCHÂTEAU LTÉE.

2.02 "Syndicat": le mot "Syndicat" désigne Le Syndicat des Employés de Cafétérias (CSN).

2.03 "Salarié": le mot "Salarié" désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation.

2.04 "Salarié à l'essai": les mots "Salarié à l'essai" désignent celui qui n'a pas complété

B.C.C.T.  
QUÉBEC

✓  
'85 OCT 23 14:54

une période d'essai de quarante (40) jours de travail à l'intérieur d'une période de cent quatre-vingts (180) jours à des travaux couverts par l'unité de négociation. Ce salarié est assujéti à la convention collective; cependant, le salarié remplaçant un salarié absent pour cause de maladie ou la salariée remplaçant une salariée en congé de maternité n'acquiert pas d'ancienneté.

2.05 "Salarié régulier": les mots "salarié régulier" désignent un salarié qui a complété sa période d'essai.

2.06 "Étudiant": l'Employeur peut engager des étudiants dont la semaine de travail ne peut excéder dix (10) heures. Un étudiant a droit au salaire prévu à l'annexe "A", au régime syndical ainsi qu'à la procédure de règlement de grief quant à l'application du présent article.

### ARTICLE 3 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

3.01 Le Syndicat a un certificat de reconnaissance syndicale qui a été obtenu au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 12 avril 1985 et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite.

3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour ses salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 4 - FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION -

4.01 Le Syndicat reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à la Direction de l'Employeur si elles sont exercées dans le respect des autres clauses de la convention:

a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;

b) Embaucher, congédier pour cause juste et suffisante, classifier, promouvoir, mettre à pied, juger de la gravité des offenses et discipliner les salariés, le tout conformément aux dispositions contenues dans la convention;

c) Juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;

d) Généralement, diriger l'entreprise dans laquelle l'Employeur est engagé et, sans restreindre la portée de ce qui précède, décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations;

e) Toute nouvelle directive ou tout nouveau règlement émis pendant la durée de la présente convention devra au préalable être soumis au Syndicat pour information.

4.02 Toute entente entre l'Employeur et un salarié dérogeant à une disposition de la convention n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

ARTICLE 5 - INTERPRÉTATION -

5.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

5.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de la part de tout salarié, en vertu des lois, présentes ou futures, fédérales ou provinciales, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise, l'exercice de tel droit ou obligation.

5.03 La nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité des autres clauses ou parties de la convention.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL -

6.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir

leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la présente convention doit, au moment de l'embauche, signer la formule d'adhésion apparaissant à l'annexe "C".

6.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

6.03 L'Employeur retient, sur la paie de chaque salarié, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par règlement du Syndicat.

6.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur copie certifiée du règlement établissant la cotisation syndicale.

6.05 L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les cotisations syndicales perçues accompagnées d'une liste comprenant le nom du salarié, le numéro d'assurance sociale, le montant des cotisations retenues, le salaire brut gagné.

6.06 L'Employeur s'engage à fournir, deux (2) fois l'an, le 15 janvier et le 1er septembre, au secrétariat du Syndicat, la liste complète des salariés actuels et nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone, ainsi que leur date d'entrée en service.

leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

Tout nouveau salarié embauché après la date de signature de la présente convention doit, au moment de l'embauche, signer la formule d'adhésion apparaissant à l'annexe "C".

6.02 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres.

6.03 L'Employeur retient, sur la paie de chaque salarié, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par règlement du Syndicat.

6.04 Le Syndicat fournit à l'Employeur copie certifiée du règlement établissant la cotisation syndicale.

6.05 L'Employeur remet mensuellement au Syndicat les cotisations syndicales perçues accompagnées d'une liste comprenant le nom du salarié, le numéro d'assurance sociale, le montant des cotisations retenues, le salaire brut gagné.

6.06 L'Employeur s'engage à fournir, deux (2) fois l'an, le 15 janvier et le 1er septembre, au secrétariat du Syndicat, la liste complète des salariés actuels et nouveaux, comprenant leurs nom et prénom, leur âge, leur traitement, la fonction assignée, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone, ainsi que leur date d'entrée en service.

L'Employeur transmet les changements d'adresses qui sont portés à sa connaissance.

6.07 Le Syndicat a le droit d'afficher, dans le département concerné, au tableau fourni par l'Employeur, les communications relatives aux activités syndicales. Tout document doit être signé par un représentant du Syndicat et porter les initiales d'un représentant de l'Employeur.

6.08 Le total cumulatif de la cotisation syndicale perçue par l'Employeur apparaîtra sur la formule T-4 et sur la formule TP-4 pour fins d'impôts.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES -

7.01 Activité de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération ou du Conseil Central: Lorsqu'un ou plusieurs salariés sont désignés par le Syndicat pour participer, soit à un Congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération, du Conseil Central, soit à un cours ou session d'études organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale, l'Employeur accorde trente (30) jours par année pour l'ensemble des salariés.

7.02 Libération: Sur demande écrite du salarié ou du Syndicat, l'Employeur accorde un congé sans solde au salarié élu ou nommé à un poste à l'un ou l'autre des instances de la Confédération des Syndicats Nationaux, pour la durée de son mandat et

des renouvellements avec droit de retour sur son poste.

7.03 Nomination des officiers: Le Syndicat avise l'Employeur de la nomination de ses officiers.

7.04 Conseillers syndicaux: Les conseillers syndicaux extérieurs du Syndicat ont droit de participer à toutes les réunions entre les représentants du Syndicat et les représentants de l'Employeur.

7.05 L'Employeur doit faire parvenir au secrétariat du Syndicat, immédiatement sur publication, copie de tout affichage, bulletin, circulaire ou autre communication émise à l'endroit des salariés.

7.06 Dans le cas d'une libération syndicale en vertu de l'article 7.01 deuxième paragraphe, le salaire du salarié est maintenu aux conditions suivantes:

a) Le Syndicat rembourse à l'Employeur, le salaire régulier du salarié, c'est-à-dire le salaire qu'il aurait reçu, selon son assignation lors de cette journée d'absence;

b) Le Syndicat rembourse à l'Employeur tous les frais directs imputables à cette libération, y compris le coût des avantages sociaux. Ce coût est évalué par l'Employeur

c) Le remboursement est prélevé mensuellement du montant de la retenue des cotisations syndicales payables au Syndicat. L'Employeur indique sur le bordereau des cotisations syndicales qu'il remet mensuellement au trésorier du Syndicat, la date de chaque journée d'absence, le salaire déductible ainsi que le coût des frais prévus au paragraphe b).

7.07 Le représentant du Syndicat ne perd pas de salaire lorsqu'il discute un grief avec l'Employeur.

7.08 À l'occasion de la négociation ou de la conciliation relative au renouvellement de la convention collective, deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire.

#### ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ -

8.01 Pour les fins d'applications de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service pour l'Employeur de tout salarié régi par la présente.

8.02 L'ancienneté s'acquiert à l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 2.04 . Au premier jour de travail qui suit la fin de la période d'essai, un salarié régulier possède quarante (40) jours d'ancienneté.

8.03 L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) Départ volontaire;

b) Congédiement pour juste cause;

c) Défaut de se présenter au travail sans raison valable dans un délai de sept (7) jours après avoir été rappelé, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue. Copie de l'avis doit être adressée au Syndicat en même temps qu'au salarié;

d) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois.

8.04 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels: promotion, rétrogradation, mise à pied ou réembauchage, l'ancienneté est le facteur déterminant, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

8.05 Toute occupation nouvelle ou vacante doit être affichée dans les quinze (15) jours de sa création ou de sa vacance et ce, pendant une période de quinze (15) jours. L'Employeur doit octroyer cette occupation dans un délai de cinq (5) jours de la fin d'affichage et selon les dispositions prévues au paragraphe 8.04.

8.06 Lorsque l'Employeur effectue une mise à pied de plus de deux (2) semaines, il doit donner un préavis de trois (3) semaines au salarié concerné.

ARTICLE 9 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE -

9.01 Pendant la durée de la convention, l'Employeur convient de ne pas faire de contre-grève (lock-out) et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, ni ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

9.02 Il est entendu que tout salarié qui enfreint l'article précédent, ou qui incite d'autres salariés à le faire, peut être l'objet de mesures disciplinaires.

9.03 L'association s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce qu'elle-même, ni ses officiers, agents ou représentants n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à aucun arrêt de travail, grève, piquetage ou autres actions concertées ayant pour effet de nuire aux opérations.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES -

10.01 L'Employeur doit aviser, par écrit, le salarié avec copie transmise au Syndicat, à moins que le salarié ne s'y oppose, de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en mentionnant l'infraction reprochée.

10.02 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.

10.03 Dans toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

10.04 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.

10.05 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit, sur rendez-vous, de consulter son dossier officiel, pendant les heures régulières de bureau.

10.06 Tout avis de réprimande versé au dossier du salarié ne peut être invoqué en arbitrage après douze (12) mois, sauf s'il y a récidive pendant cette période.

Si une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié, aucune référence ne peut être faite pour imposer d'autres mesures disciplinaires.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS -

11.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant, soumettra son grief par écrit au gérant ou à l'assistant-gérant dans

les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de sa connaissance dont la preuve lui incombe;

11.02 Le gérant ou l'assistant-gérant rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

11.03 A défaut de réponse dans le délai prévu au paragraphe précédent ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, celui-ci peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la réception de la réponse de l'Employeur ou l'expiration du délai qui lui était accordé pour fournir une réponse.

11.04 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'être passé par toutes les étapes de la procédure de griefs.

11.05 Les parties se réservent le droit, si elles le jugent utile et justifié, de mettre en question la juridiction de l'arbitre de décider le grief. Dans un tel cas, l'arbitre devra rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête.

11.06 L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

11.07 Les parties désignent à l'avance Me Jean Morency d'Alma pour agir comme arbitre pendant

la durée de la convention. Advenant que Me Jean Morency soit dans l'impossibilité d'entendre le grief, les parties tenteront de s'entendre pour la désignation d'une autre personne et à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie pourra demander au ministre du Travail de désigner un arbitre.

11.08 L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit. En matière disciplinaire, il peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

11.09 Tout règlement des plaintes soumises en vertu du présent article doit être constaté par écrit, daté et signé.

11.10 Tout règlement écrit et signé de même que toute décision arbitrale rendue en vertu du présent article est finale et exécutoire et lie les parties de même que les salariés concernés.

11.11 Les parties peuvent, par entente écrite, prolonger les délais ci-avant mentionnés. Les délais ne courent cependant pas pendant la période des vacances de Noël.

11.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagées à part égale entre les parties.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL -

12.01 La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) du lundi au vendredi entre 6h00 et 22h00. Ceci ne signifie pas que l'Employeur garantit un nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, dans chaque classification et endroit de travail, les cédules de travail les plus longues seront attribuées en tenant compte de l'ancienneté.

12.02 Le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail.

Le salarié qui travaille plus que cinq (5) heures entre 8h00 et 14h00 ou entre 15h00 et 22h00 a droit à une période de trente (30) minutes payées par jour pour prendre un repas.

12.03 Tout travail effectué en plus de quarante (40) heures par semaine ou en dehors des heures normales de travail ou les samedis et dimanches est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

12.04 Le surtemps est d'abord offert au salarié déjà affecté à la tâche pour laquelle le surtemps est requis. Dans les autres cas, le surtemps est offert en rotation au salarié capable de faire le travail.

ARTICLE 13 - JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS -

13.01 Tout salarié assujetti à la présente convention bénéficie d'un jour de fête chômé et payé, sans perte de traitement dans tous les cas suivants:

- 1) Le 1er janvier;
- 2) Vendredi Saint;
- 3) Fête de Dollard;
- 4) Fête nationale des Québécois;
- 5) Fête du Travail;
- 6) Action de Grâces;
- 7) 25 décembre.

13.02 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé chômés et payés reçoit, en plus du paiement de son congé, le taux de temps et demi du salaire régulier, pour toutes les heures de travail effectuées ce jour-là.

13.03 Lorsqu'un jour de congé chômé et payé énuméré au présent article tombe un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au jour cédulé par le CEGEP.

13.04 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé chômé et payé, sauf s'il est absent depuis moins de trois (3) mois pour cause d'accident de travail, de maladie acceptée par l'assureur ou pour activités syndicales. Le salarié mis à pied qui est l'objet d'un rappel au travail pour le lendemain d'un jour de fête chômé et payé a droit au paiement pour ce jour de fête.

ARTICLE 14 - VACANCES -

14.01 Les salariés ont droit à des vacances pendant le congé de Noël et du Nouvel An.

14.02 Cette période de vacances est rémunérée au taux de quatre pour cent (4 %) du salaire accumulé entre le 15 décembre d'une année et le 14 décembre précédant la période de prise de vacances.

14.03 La paie de vacances est remise au salarié au cours de la dernière semaine précédant le départ pour vacances et est calculée séparément de la paie.

14.04 En cas de départ ou de congédiement, les vacances accumulées du salarié lui seront payées lors de cette cessation d'emploi.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX -

15.01 Un salarié aura droit à:

A) cinq (5) jours de congé sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, à

condition que les cinq (5) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables;

b) Trois (3) jours de congé sans perte de salaire lors du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère,

d'une soeur et d'un enfant à condition que les trois (3) jours consécutifs au décès soient des jours ouvrables;

c) Un (1) jour de congé sans perte de salaire pour assister aux funérailles d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une brue ou d'un gendre à condition que cette journée soit un jour ouvrable;

d) Pour les besoins de compréhension, le terme "conjoint" signifiera: toute personne du sexe opposé avec qui le salarié est légalement marié ou cohabite à la connaissance de tous depuis au moins trois (3) ans, ou cohabite à la connaissance de tous depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de cette union.

15.02 Un salarié aura droit à une journée de congé sans perte de salaire, lors de la naissance d'un enfant à condition que cette journée soit un jour ouvrable.

#### ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE -

16.01 L'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la convention collective, le régime d'assurance existant. Le salarié paie la prime de l'assurance-salaire et l'Employeur les autres primes.

ARTICLE 17 - CONGÉ-MATERNITÉ -

17.01 La salariée enceinte peut, en tout temps, au cours de sa grossesse prendre un congé de maternité aux conditions suivantes:

a) La salariée informe l'Employeur sept (7) jours avant le début de son congé;

b) La durée maximale du congé de maternité est de vingt (20) semaines;

c) La salariée informe l'Employeur sept (7) jours avant son retour au travail;

d) La salariée accumule son ancienneté durant son congé. À son retour au travail, elle reprend le poste qu'elle occupait avec tous ses droits.

17.02 a) Lorsqu'en cas de maternité, une salariée demande à l'Employeur un congé sans solde pour raison personnelle d'une durée de moins de trois (3) semaines, l'Employeur doit lui accorder son congé, en autant que la demande lui est soumise deux (2) semaines avant le début du congé;

b) Lorsqu'un congé sans solde est demandé par un salarié et que ce congé est pour plus de trois (3) semaines, il doit y avoir une entente entre les parties.

ARTICLE 18 - CONGÉ SANS SOLDE -

18.01 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois à un salarié désireux de poursuivre ses études à la condition d'avoir été avisé trente (30) jours à l'avance. Un seul salarié par classification peut jouir d'un seul congé à la fois. A son retour au travail, le salarié reprend son emploi.

18.02 Lorsqu'un congé sans solde est demandé par un salarié, il doit y avoir entente entre les parties.

ARTICLE 19 - CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL -

19.01 L'Employeur fournit deux (2) uniformes par deux (2) ans au salarié qui travaille quatre (4) heures et plus par jour et le salarié se procure l'autre uniforme requis. L'Employeur fournit un (1) uniforme par période de deux (2) ans au salarié qui travaille moins de quatre (4) heures par jour.

19.02 Le salarié paie 1,25 \$ par repas lorsqu'il doit prendre son repas dans l'établissement opéré par l'Employeur.

19.03 Aucun salarié ne peut être tenu d'effectuer le transport du tiroir-caisse à l'extérieur de la cafétéria.

19.04 a) Pour absence à cause de maladie, chaque employé régulier couvert par la présente convention aura droit à un (1) jour de maladie à tous les six (6) mois.

19.04 b) Toute journée de maladie non utilisée sera payable à l'employé à l'équivalent d'une journée normale, lors du congé de Noël.

ARTICLE 20 - SÉCURITÉ D'EMPLOI -

20.01 a) Dans tous les cas d'octroi de contrat ou de sous-contrat, aucun salarié régulier ne peut être rétrogradé, baissé de salaire ou mis à pied;

b) Aucun salarié régulier ne peut être rétrogradé, baissé de salaire ou mis à pied à cause de l'utilisation par l'Employeur, de bénévoles;

c) Si, durant la durée de la présente convention, il devait s'ajouter un nouveau poste, l'Employeur et le Syndicat pourront, durant une période de trente (30) jours, négocier le statut et le salaire du nouveau poste et à la fin de la période de trente (30) jours, s'il n'y a pas d'accord entre les parties, le Syndicat peut soumettre le cas à la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 21 - PAIE ET PÉRIODE DE PAIE -

21.01 Les salariés sont payés à tous les jeudi, par chèque, dans une enveloppe scellée et ce, à compter de 12h00 (midi).

21.02 Si le jeudi est un jour de congé, la paie est remise le jour précédant.

21.03 Le talon de chèque de paie doit indiquer:

- Le salaire brut;
- Les déductions syndicales et autres;
- Le salaire net;
- Les heures en temps supplémentaire.

21.04 Les modalités de remboursement d'une somme payée en trop par l'Employeur à un salarié, lorsque la somme excède quinze pour cent (15 %) du salaire hebdomadaire brut, ne peuvent être mises en application sans avoir été préalablement discutées avec le salarié. Ces modalités ne peuvent pas prévoir un remboursement hebdomadaire supérieur à quinze pour cent (15 %) de son salaire brut, sauf du consentement du salarié.

ARTICLE 22 - AFFAIRES PUBLIQUES -

22.01 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, à l'exclusion des griefs, reçoit son plein salaire, moins l'allocation accordée par la Cour.

22.02 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à agir comme juré, et retenu à la Cour en raison de ce fait, il reçoit la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il a reçu comme juré pendant le temps où il est requis d'agir comme tel sur présentation du certificat attestant de ce fait.

22.03 Sur demande écrite, l'Employeur accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout salarié qui brigue les suffrages à

une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire. Si le salarié est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde égal à son service accumulé. Au retour, il revient à son poste.

22.04 Le salarié qui occupe une charge publique peut, lorsque sa charge l'exige, s'absenter temporairement de son travail sans salaire, en autant qu'il informe son Employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance.

ARTICLE 23 - SANTÉ ET SÉCURITÉ -

23.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens prévus par la Loi pour assurer la santé et la sécurité des salarié.

23.02 L'Employeur doit faire rapport à la Commission de Santé et Sécurité du Travail le jour ouvrable suivant l'accident.

23.03 Un salarié régulier qui doit s'absenter de son travail pour cause d'accident de travail reçoit sa paie entière pour la journée de l'accident.

23.04 L'Employeur indemniser le salarié pour la première (lère) semaine d'absence due à un accident de travail au taux payable par la Commission de Santé et Sécurité du Travail.

ARTICLE 24 - DURÉE -

24.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et expire le 31 mai 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,  
à *chi.*, ce *21* e jour de *oct* 1985.

CAFÉTÉRIAS MONCHÂTEAU LTÉE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
CAFETERIAS (CSN)

*Carole Trivier*

*Roger Lefebvre*

*Rose Legrand*

*B. Malin*

- A N N E X E "A" -

	<u>Signature de la convention</u>	<u>01/09/86</u>
Cuisinier	7,75 \$	8,00 \$
Préposé à la cuisine	6,25 \$	6,50 \$
Préposé au service	5,75 \$	6,00 \$
Étudiant	4,00 \$	4,00 \$

Pendant sa période d'essai, le nouveau salarié reçoit le salaire prévu ci-haut pour sa classification réduit de dix pour cent (10 %). Le salarié régulier au service de l'Employeur à la date de fermeture pour le congé des Fêtes, reçoit en même temps que son indemnité de vacances, la rémunération pour le Jour de Noël et le Jour de l'An, tel que prévu à l'article 13.

Les responsables de secteur reçoivent une prime de 0,50 \$ l'heure.

## ANNEXE "B"

Fête d'Anniversaire

21 Octobre 1985

Date d'embauche	Heures	Semaines	Notes
Françoise Clément	15-08-84	2098.00	52 4
Gisèle LeBlanc	07-09-84	1958.00	49 0
Réjean Gagnon	27-08-84	1782.50	45 0
Rose LeBlanc	17-08-84	1704.25	44 1
Gaby Bergeron	17-08-84	1736.25	43 4
Suzanne Bouchard	10-09-84	1717.50	43 0
Carmen Talbot	24-08-84	1588.25	40 0
Françoise Perron	15-08-84	1509.75	38 0
Claude Bergeron	01-10-84	1200.75	30 0
Gerard Gauthier	26-09-84	1128.75	28 2
Gertrude Bouchard	24-09-84	1046.00	26 1
Gaëtan Desgagné	16-08-84	407.75	12 0
Daniel Gagnon	15-07-85	136.50	46
Nancy Allard	26-08-85	131.00	44

Signé: Réjean Gagnon, président  
 Rose LeBlanc  
 An Gagnon

" A N N E X E " C "

FORMULE D'ADHESION SYNDICALE

NOM: \_\_\_\_\_  
(lettres moulées s.v.p.)

ADRESSE: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tél.: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_

No. Ass. Sociale: \_\_\_\_\_

Département: \_\_\_\_\_

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU CEGEP DE JONQUIERE (CSN).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la cotisation fixée par le Syndicat. J'ai payé un droit d'entrée de \$ 5.00 et j'ai signé.

DATE: \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Témoin

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: CAFETERIAS MONCHATEAU LTEE.,  
ET: SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAFETERIAS (CSN)

---

85 OCT 23 14:53

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le 22 octobre 1985, aux conditions suivantes:-

1. L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque employé sont conservés.
2. La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.
3. La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconques qu'elles ou qu'ils pourraient intenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part, rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclare de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.
4. Les parties, leurs membres ou représentants se donnent quittance complète, finale et générale de tout dommage quelqu'il soit qui aurait pu survenir à l'occasion, par le fait, avant ou durant l'arrêt de travail.
5. Le Syndicat et la Compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
6. Le Syndicat retire le grief et la plainte de congédiement en vertu de l'article 15 et suivants du Code du travail, concernant Mme Suzanne BOUCHARD et M. Réjean GAGNON. Ces derniers feront valoir leur droit d'ancienneté pour déplacer des salariés moins anciens de façon à ce qu'ils reprennent le travail, s'ils le désirent, pour la semaine débutant le 28 octobre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente à Chicoutimi ce 21 ième JOUR DU MOIS DE oct. 1985.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL


CAFETERIAS MONCHATEAU LTEE,

- et -

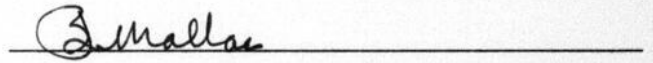
SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAFETERIAS (CSN)  
-----

- 2 -

CAFETERIAS MONCHATEAU LTEE.

  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DE CAFETERIAS (CSN)

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_