

NOM

NO

04738-1

C.A.E. 8864 NO.CONV. 47381
AFFIL. 12 NB.EMPL. 153
EMP.COIV. 0 ET.GECC. 20400 30
PERS.VIS. 6 NO.ACC. Q22764002
DATE ENR.840713

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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22764-02
Date	Signature: 84-03-29	Réception: 84-04-09	Durée
			Du: 84-02-01 Au: 87-01-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 153

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés de Cafétérias Monchâteau Ltée 16, Carré Richard Neufchâtel, Qc G2B 3P6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Cafétérias Monchâteau Ltée 455, ave Braille Sainte-Foy, Qc G1P 3V2 Att: M. Guy Richard
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>5760-07</u> Affiliation: <u>10</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

Q 14616-01

Fontaine automatique de Québec

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	84-04-26

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

RECHERCHE

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

ARTICLE II CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

2.01 L'association a un certificat de reconnaissance syndicale qui a été obtenu du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 13 septembre 1971, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite.

2.02 L'employeur reconnaît l'association comme le seul agent négociateur pour ses salariés couverts par la présente convention.

D.M. *G.*

'84 AVR -9 14:12

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE

CAFETERIAS MONCHÂTEAU LTEE,
corps politique et incorporé, ayant son
siège social au 455 rue Braille, Ste-Foy,
Québec, ici représentée par Monsieur
Michel Coulombe et Monsieur Guy Richard
dûment autorisés aux fins des présentes,
ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES DE CAFETERIAS
MONCHÂTEAU, association de bonne foi,
ayant son siège social à Québec, ici
représentée par Monsieur Denis Martel
et Madame Carole Fleury dûment autorisés
aux fins des présentes, ci-après appelée:

L'ASSOCIATION

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre
les parties plus haut mentionnées en vertu des dispositions
du Code du travail 12-13, Elizabeth II, Chapitre 45.

ARTICLE IBUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE IICARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

2.01 L'association a un certificat de reconnaissance syndicale qui a été obtenu du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 13 septembre 1971, et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite.

2.02 L'employeur reconnaît l'association comme le seul agent négociateur pour ses salariés couverts par la présente convention.

D.M.

G.

ARTICLE III

FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

3.01 L'association reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives à la Direction de l'employeur:

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 employés, le tout conformément aux dispositions contenues dans la convention.

c) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;

d) généralement, diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagée 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 à l'association pour information.

ARTICLE IV

REGIME SYNDICAL

4.01 L'employeur convient de désigner un endroit ou l'association peut afficher les avis de communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être acceptés au préalable par l'employeur qui y apposera ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis pur et simple d'assemblée, les parties conviendront d'un texte qui pourra être utilisé pendant la durée de la présente convention, sans qu'il soit nécessaire de le faire initialer.

4.02 Sous réserve de l'article 63 du Code du Travail du Québec (édition septembre 1983), tout employé qui est présentement ou qui deviendra, après avoir complété sa période de probation, membre en règle de l'association, doit conserver ce statut comme condition du maintien de son emploi.

4.03 Aucun employé embauché après la signature de la convention et occupant un emploi ou un poste régulier par celle-ci, ne peut demeurer au service de l'employeur une fois sa période de probation complétée, soit six (6) mois de service continu, s'il ne devient pas membre en règle de l'association.

4.04 L'employeur retiendra à même la paie de chaque employé, une fois par semaine, la cotisation syndicale fixée par l'association. Le total des sommes perçues durant le mois, sera remis à l'association avant le 15 du mois suivant.

D.M.

Jr.

4.05 Les employés visés par l'article 4.03 devront signer la formule dont le texte apparaît à l'annexe B attachée à la présente convention pour en faire partie intégrante et l'employeur devra leur remettre un exemplaire de la convention (fourni par l'association) ainsi que la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres documents pertinents.

4.06 Pour devenir membre en règle de l'association, un employé devra travailler un minimum de vingt (20) heures par semaine.

4.07 Un employé qui est embauché pour la période scolaire ne pourra pas devenir un membre en règle de l'association. Toutefois, ceux travaillant pour les distributrices et effectuant plus de trente-cinq (35) heures par semaine pourront, s'ils se rendent disponibles cinquante-deux (52) semaines par année, adhérer à l'association.

4.08 L'employeur convient de fournir à l'association lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms, adresses et numéros de téléphone de tous les nouveaux employés ainsi que le département, lieu et classification. Aussi, il devra fournir la liste des employés ayant démissionnés ou été congédiés durant le mois précédent.

4.09 Les représentants de l'Association sont libérés sans perte de salaire pour assister aux séances de négociations.

4.10 Un représentant autorisé par l'association a droit de prendre une (1) journée par mois sans solde après entente avec son supérieur immédiat pour s'assurer de la bonne marche des règlements de cette convention.

4.11 Dans le cas d'un employé qui perçoit des prestations pour cause de maladie ou d'accident de travail, l'employeur accepte de déduire dès le retour au travail dudit employé la cotisation syndicale impayée pour la période d'absence de l'employé en doublant celle-ci pour le nombre de semaines dues.

ARTICLE V

GREVE ET CONTRE-GREVE

5.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient de ne pas faire de contre-grève et l'association convient qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement d'activités destiné à limiter la production, diminution ou arrêt de travail, journées d'étude ou toutes autres actions concertées ayant pour effet de nuire aux opérations.

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

D.M.



5.03 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 VI

COMITE DE GRIEFS

6.01 L'association désignera parmi ses officiers trois (3) personnes qui constitueront son comité de griefs.

ARTICLE VII

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 a) Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, l'employé concerné, accompagné d'un représentant, soumettra le grief "par écrit" à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief, dont la preuve lui incombe.

7.01 b) Toutefois, dans le but de régler équitablement et dans le plus bref délai tout grief, l'employé accompagné d'un représentant de l'association, aura le loisir, avant de soumettre le grief, de tenter de régler son problème avec l'employeur ou le représentant désigné par ce dernier.

7.02 Le supérieur immédiat de l'employé concerné devra lui faire part de sa décision dans les quatre (4) jours ouvrables de l'entrevue précitée.

7.03 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, il peut en appeler, par écrit, à l'administrateur en charge du département, en lui soumettant le grief, dans un délai de quarante-huit (48) heures de l'expiration du délai mentionné à l'article 7.02.

7.04 L'administrateur du département devra, dans un maximum de trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné à l'article 7.03, faire part, par écrit, à l'employé concerné de la décision.

7.05 Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de l'administrateur du département, il pourra référer son grief à l'arbitrage, en donnant un avis écrit, dans les sept (7) jours de la réception de la réponse de l'administrateur du département, à l'employeur, dans lequel il désignera le nom et l'adresse de son arbitre.

7.06 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur devra aviser l'association du nom de son arbitre, en indiquant son occupation ou sa profession et son adresse.

D.M.



7.07 Les parties désignent à l'avance Monsieur le Juge Laurent Cossette pour agir comme président du Conseil d'arbitrage, pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que le président, à qui un grief devait être normalement soumis, serait dans l'impossibilité de l'entendre, l'une ou l'autre des deux (2) parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre.

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

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

7.10 Les arbitres ne peuvent pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

7.11 La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera l'employeur, l'association et le ou les employés concernés, à condition toutefois que le conseil d'arbitrage ait agi en deça de sa juridiction.

7.12 Dans tous les cas de griefs, il y aura présomption jusqu'à preuve du contraire, que les prescriptions de la présente convention n'ont pas été violées ou mal interprétées.

7.13 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage.

7.14 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

7.15 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'association peut être accompagné d'un représentant de l'association lors d'une convocation, d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

ARTICLE VIII

ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée de "service continu" (tel que défini par la Loi sur les normes du travail) d'un employé syndiqué au service de l'employeur.

8.02 Tout nouvel employé syndicable n'acquerra d'ancienneté que lorsqu'il deviendra permanent, c'est-à-dire, après six (6) mois de service continu.

D.M.

S.

8.03 L'employeur distribuera les listes d'ancienneté de tous les employés qui ont complété la période de probation. Ces listes seront affichées sur le tableau d'affichage et ne pourront pas être contestées à l'expiration de dix (10) jours suivants l'affichage.

8.04 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de mise à pied et de rappel, il est convenu que l'ancienneté prévaudra parmi les employés qualifiés et capables d'exécuter le travail concerné.

8.05 a) Pour tout nouveau poste ou pour tout poste qui devient vacant pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur convient d'afficher le poste au moins une (1) semaine avant la distribution du poste et ce, dans tous les endroits où un employé est en droit d'appliquer à ce poste. Est en droit d'appliquer à ce poste, tout employé pour qui cette promotion représente une augmentation du taux horaire et lors de l'attribution du poste, l'employeur prendra, à compétence équivalente, l'employé ayant le plus d'ancienneté. L'affichage du poste devra se placer près du poinçon et s'il n'y a pas de poinçon, l'affichage devra être à la vue de tous les salariés.

8.05 b) L'employeur doit aviser par écrit les employés dont la candidature n'a pas été retenue. Il doit également communiquer par écrit à l'association le nom du candidat choisit. L'employé dont la candidature n'a pas été retenue peut sur demande écrite adressée à l'employeur, obtenir par écrit, les raisons de son refus.

8.06 Une période d'essai de trente (30) jours ouvrables est accordée à l'employé et il lui sera permis au cours de cette période de reprendre son ancien poste. De plus, pendant cette période, l'employeur peut retourner cet employé à son ancien poste si ce dernier ne peut remplir les exigences normales du poste.

8.07 Une période d'essai de trente (30) jours ouvrables consécutive à la période de base est accordée pour les postes suivants:

- Techniciens
- Opérateurs de distributeurs
- Livreurs

8.08 L'employé recevra le salaire correspondant à sa nouvelle classification après avoir franchi les différentes étapes menant à ladite classification.

8.09 Si un employé est en vacances ou est absent de son travail pour toutes bonnes causes acceptées par l'employeur, il conservera son droit d'appliquer au poste offert pour une période de cinq (5) jours ouvrables suivants son retour au travail, si ce dernier s'effectue dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la nomination.

D.M.

J.

8.10 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes rendus vacants par suite de maladie, de vacances, d'accident de travail ou de congé autorisé.

ARTICLE IX

PERTE D'ANCIENNETE

9.01 Un employé perd toute ancienneté quand:

- a) il quitte son emploi;
- b) il est congédié;
- c) il fait défaut de revenir au travail, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la réception d'un avis de rappel;
- d) il a été mis à pied pendant:
 - pour la première année de la convention: sept (7) mois consécutifs;
 - pour la deuxième année de la convention: huit (8) mois consécutifs;
 - pour la troisième année de la convention: neuf (9) mois consécutifs.
- e) il s'absente plus de trois (3) jours consécutifs sans préavis ou motif suffisant.

9.02 Un employé qui accepte un poste de gérant pour l'employeur perd son ancienneté après six (6) mois de travail continu dans son poste de gérant.

ARTICLE X

SALAIRES

10.01 Pendant les deux (2) premières années de la convention collective de travail, l'employeur paiera à ses employés les salaires prévus à l'annexe A.

10.02 La paye sera remise le jeudi de chaque semaine aux employés.

10.03 En cas de tempête, l'employé qui se rend au travail et doit repartir, sera rémunéré pour trois (3) heures de travail, même dans les cas de grève.

ARTICLE XI

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 a) Pour les techniciens, opérateurs de distributeurs automatiques et les livreurs, les heures de travail seront de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

11.01 b) Pour les employés rémunérés à un taux horaire, le total des heures ne pourra être défini.

D.M.

Jc.

11.02 Pour tous les employés énumérés à l'article 11.01, toute heure effectuée en sus de quarante-quatre (44) heures sera rémunérée à taux et demi.

11.03 Dans les cas où l'employeur doit effectuer des travaux en temps supplémentaire, l'employeur doit offrir au personnel régulier du département et ceci d'une façon équitable pour chacun, la possibilité de travailler en temps supplémentaire. Toutefois, le refus d'un employé de travailler en temps supplémentaire une fois, ne lui enlève pas la possibilité de travailler en temps supplémentaire ultérieurement.

ARTICLE XII

VACANCES

12.01 L'employeur convient d'accorder autant de jours de vacances qu'il y a de mois d'emploi avec un maximum de dix (10) jours et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours des mois précédents, soit du 1er mai au 30 avril courant, à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à son emploi depuis moins d'un (1) an, au commencement de la période régulière de vacances.

12.02 L'employeur convient d'accorder deux (2) semaines de vacances (dix - 10 jours ouvrables) et une rémunération égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédents, soit du 1er mai précédent au 30 avril courant, à tous les employés couverts par la présente convention, qui sont à son emploi depuis plus d'un (1) an, mais moins de quatre (4) ans, au commencement de la période régulière de vacances.

12.03 L'employeur convient d'accorder trois (3) semaines de vacances (quinze - 15 jours ouvrables) et une rémunération égale à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédents, soit du 1er mai précédent au 30 avril courant, à tous les employés couverts par la présente convention qui sont à son emploi depuis plus de quatre (4) ans, mais moins de douze (12) ans, au commencement de la période régulière de vacances.

12.04 Pour la durée de la convention, l'employeur convient d'accorder quatre (4) semaines de vacances (vingt-20 jours ouvrables) et une rémunération égale à huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédents, soit du 1er mai au 30 avril courant, à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à son emploi depuis plus de douze (12) ans, mais moins de vingt-et-un (21) ans, au commencement de la période régulière de vacances.

D.M.

g.

12.05 Pour la durée de la convention, l'employeur convient d'accorder cinq (5) semaines de vacances (vingt-cinq 25 jours ouvrables) et une rémunération égale à dix pour cent (10%) du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédents, soit du 1er mai au 30 avril courant à tous les employés couverts par la présente convention et qui sont à son emploi depuis plus de vingt-et-un (21) ans, au commencement de la période régulière de vacances.

12.06 Le choix des dates de vacances pour la période estivale devra se faire entre le 1er mars et le 15 avril. La liste du choix des dates devra être affichée dans chacun des départements au plus tard le 1er mai et une copie du rapport final devra être envoyée à l'association. Le choix des dates de vacances pour la période hivernale devra se faire au plus tard le 30 novembre.

12.07 Les employés choisiront les dates par ordre d'ancienneté.

12.08 Les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances payées, prendront ces vacances en raison de deux (2) semaines par saison.

12.09 La paie de vacances qui est due à chaque employé, lui sera payée le dernier jour de paie qui précède immédiatement le commencement de la période de vacances.

12.10 La rémunération pour la période de vacances sera calculée d'après les gains durant la période s'étendant du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

12.11 Le minimum d'employés par classification pouvant prendre leurs vacances en même temps sera comme suit:

DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES

-Technicien: un (1) à la fois;

-Opérateur et préposé distributrices, classe 2: Deux (2) à la fois, sauf durant deux (2) semaines (mois de juillet exclu) à être déterminé à l'avance. Durant ces deux (2) semaines: Un (1) à la fois

-Préposée distributrices: Trois (3) à la fois

-Magasinier: Un (1) à la fois

CAFETERIAS

-Livreur: Un (1) à la fois

-Préposé(e) cafétéria:

De 1 à 6 employés syndiqués: Un (1) à la fois

De 6 à 10 employés syndiqués: Deux (2) à la fois

De 10 à 18 employés syndiqués: Trois (3) à la fois

D.M.



De 18 à 25 employés syndiqués: Quatre (4) à la fois

De 25 à 30 employés syndiqués: Cinq (5) à la fois

CUISINE

-Préposé(e) cuisine: Quatre (4) à la fois, soit un (1) par département

MOBILE

-Magasinier: Un (1) à la fois

12.12 Un employé pourra obtenir s'il le désire sa troisième (3e) semaine de vacances pendant la même saison à condition qu'elle ne soit pas réclamée pour les vacances d'un autre employé et qu'elle soit choisie d'avance au début de la période de vacances.

12.13 La quatrième (4e) semaine de vacances pourra être payée si l'employé le désire.

12.14 Un employé qui se marie, aura priorité pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'employeur avant le 1er mai.

12.15 Un employé du groupe "A" pourra demander, s'il le désire, une (1) semaine de vacances sans solde à condition qu'il avise l'employeur ou son représentant une semaine à l'avance, que ce congé n'ait pas pour effet d'apporter une désorganisation dans son département et que les dispositions de l'article 12.11 soient respectées.

ARTICLE XIII

JOURS DE FÊTES CHÔMES ET PAYES

13.01 Pendant toute la durée de la convention:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| - Le Jour de l'An; | -La Veille du Jour de Noël; |
| - Le Lendemain du Jour de l'an; | -Le Jour de Noël; |
| - Le Lundi de Pâques; | -Le Lendemain du Jour de Noël; |
| - La Fête de la Reine; | -La Veille du Jour de l'An. |
| - Le Jour de la St-Jean-Baptiste; | |
| - Le Jour du Canada; | |
| - La Fête du Travail; | |
| - Le Jour de l'Action de Grâces; | |

13.02 La rémunération d'un jour de fête chômé et payé sera au taux de base courant.

13.03 Pour avoir droit à la rémunération pour une fête chômée et payée, un employé devra avoir travaillé, selon sa cédule habituelle de travail, le jour cédulé précédant la fête et le jour cédulé suivant la fête sauf pour les employés travaillant chez les clients qui n'opèrent pas ces jours-là, lesquels devront avoir travaillé tout le dernier jour ouvrable précédant et tout le premier jour ouvrable suivant ladite fête.

D.M.

A.

13.04 Une fête chômée sera reportée si elle tombe un jour non ouvrable.

13.05 Lorsque l'employé est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour du congé férié. Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, le congé sera rémunéré à taux et demi. L'employé pourra prendre ce congé après entente prise au préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

13.06 Un employé 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 l'employé 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.

e) Pour les besoins de compréhension, les termes "beau-père, belle-mère, beaux-frères, etc..." auront leur signification coutumière en relation avec la définition du terme "conjoint" de l'article 13.06 d).

13.07 Un employé 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.

13.08 L'employée ayant obtenu sa permanence et accompli vingt (20) semaines d'emploi, a droit à un congé de maternité sans solde, tel que prévu dans l'annexe intitulée "Le congé de maternité".

13.09 Sur demande de l'employée, pour des raisons personnelles, ce congé peut être extensionné au-delà de dix-huit (18) semaines jusqu'à six (6) mois.

D.M.

Es.

13.10 De plus, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'employée est incapable de continuer à travailler normalement avant ou après l'accouchement, l'employée a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de six (6) mois. Ce congé de maternité d'une durée maximale de douze (12) mois doit être pris consécutivement.

ARTICLE XIV

UNIFORMES

14.01 Les uniformes des techniciens, opérateurs et livreurs consisteront pour la durée de la convention en:

- Salopettes pour les techniciens;
- Deux (2) paires de pantalon;
- Trois (3) chemises;
- 1984: 1 veston d'hiver - 1 cravate;
- 1985: 1 veston d'été - 1 veste de laine;
- 1986: 1 veston d'hiver - 1 cravate

Cet uniforme sera entièrement payé par l'employeur pour tous les employés du groupe "A" à raison d'un (1) uniforme par année.

14.02 Les préposés aux distributeurs automatiques du Groupe "B" auront droit à un (1) uniforme par année, payé par l'employeur et les préposés aux distributeurs automatiques du Groupe "A" auront droit à deux (2) uniformes par année. En plus des préposés aux distributeurs automatiques et préposés aux cafétérias, cette clause s'applique aux employés préposés à la cuisine.

14.03 Les employés désignés à l'article 14.01 recevront leur uniforme au mois de mai de chaque année. Les employés désignés à l'article 14.02 recevront leur uniforme au mois de (à déterminer) de chaque année.

14.04 Le préposé au service "A" et le mécanicien classe "C" auront droit à une (1) paire de bottes ou souliers sécuritaires par année.

ARTICLE XV

JOURS DE MALADIE

15.01 a) Pour absence de travail à cause de maladie, chaque employé couvert par la présente convention aura droit à un (1) jour de maladie par quatre (4) mois de travail et un (1) jour de maladie sera payable après quatre (4) mois de travail seulement.

15.01 b) Pour les employés du groupe "A", cinq (5) jours de maladie seront payables à compter du début de chaque année de la convention.

D.M.

J.

15.02 Toute journée de maladie non utilisée, sera payable à l'équivalent d'une journée normale, à l'employé à la fin de la présente convention.

ARTICLE XVI

JURY

16.01 Un employé, qui durant l'existence du présent contrat, est appelé comme juré ou à témoigner à une instance judiciaire où il n'est pas l'une des parties, recevra pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'il aura reçu à condition que l'employé fournisse à l'employeur un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant qu'il aura reçu.

ARTICLE XVII

PERIODE DE REPOS

17.01 L'employeur convient d'accorder une période de repos de quinze (15) minutes à tous les employés travaillant à l'intérieur et ceci pour chaque période de quatre (4) heures de travail continu.

ARTICLE XVIII

DIVISION DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES
(SERVICE TECHNIQUE)

18.01 En ce qui concerne le service technique, l'employeur convient de ne pas utiliser les services de techniciens extérieurs sans au préalable l'offrir aux techniciens permanents, même si les techniciens permanents doivent faire le travail en supplémentaire.

ARTICLE XIX

MESURES DISCIPLINAIRES

19.01 L'employeur et l'association conviennent que la réprimande, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée.

19.02 L'employeur pourra, si un employé commet une faute, expédier un premier (1er) avis écrit à cet employé, l'informant de la faute qu'il a commise et qu'une suspension lui sera imposée s'il y a répétition de la faute. Une copie de ce premier avis doit être transmise à l'association.

19.03 Si l'employeur décide d'imposer une suspension à un employé en raison de la répétition de la faute, l'employeur doit informer l'employé par écrit dans un dernier avis. La suspension ne doit pas dépasser dix (10) jours ouvrables.

19.04 A la répétition de la faute commise à l'article 19.03, l'employé devra faire face au congédiement.

D.M.

J.

19.05 Toute plainte de l'employeur déposée au dossier d'un employé sera retirée après neuf (9) mois, sauf s'il s'agit d'une récidive dans lequel cas la plainte est retirée après douze (12) mois.

19.06 Un employé aura cinq (5) jours ouvrables pour contester une mesure disciplinaire sans toutefois être rémunéré durant cette période.

19.07 Si un employé ne conteste pas une mesure disciplinaire, c'est qu'il admet que l'avis est véridique. Toutefois, si l'employé conteste la mesure et que l'employeur lui donne raison et retire la mesure, l'employé doit être réintégré dans ses fonctions avec pleine compensation salariale pour les journées perdues.

19.08 L'employeur devra expédier ces avis écrits par lettre recommandée à l'employé concerné.

ARTICLE XX

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

20.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er février 1984 pour se terminer le 31 janvier 1987. Toute entente subséquente à la signature de la présente convention collective, entre l'employeur et l'association, devra être signée par les deux (2) parties. L'association ne reconnaîtra aucune entente verbale entre ses membres et l'employeur ou ses représentants.

20.02 Il y aura négociation des salaires le premier (1er) février 1986.

D.M.

Gr.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Ste-Foy, ce...29.....ième jour de.....Mars.....1984.

CAFETERIAS MONCHÂTEAU LTEE

Michel Coulombe
Guy Richard

Témoïn:

Julien Hélie

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
CAFETERIAS MONCHÂTEAU

Dennis Matte
Carole Fleury

Témoïn:

Julien Hélie

O.M.

G.

ANNEXE A

	<u>01-02-84</u>	<u>01-02-85</u>		
<u>DISTRIBUTEURS AUTOMATIQUES</u>				
Technicien A	432,00	449,00		
Technicien B	330,00	340,00		
Opérateur A	392,00	407,00		
Opérateur B	315,00	325,00		
Préposé(e) A, classe 1	6,13	6,37		
Préposé(e) B, classe 1	5,25	5,40		
Préposé(e) A, classe 2	7,09	7,37		
Préposé(e) B, classe 2	5,85	6,00		
<u>EXPEDITION</u>				
Magasinier A	6,79	7,05		
Magasinier B	5,85	6,00		
<u>CAFETERIAS</u>				
Livreur A	392,00	407,00		
Livreur B	315,00	325,00		
Employé(e) de soutien A	6,13	6,37		
Employé(e) de soutien B	5,25	5,40		
<u>PRODUCTION</u>				
<u>Classe I</u>				
Manutentionnaire A	8,11	8,42		
Manutentionnaire B	6,50	6,70		
Aide-cuisinier A	8,01	8,32		
Aide-cuisinier B	6,25	6,45		
Aide-pâtissier A	8,01	8,32		
Aide-pâtissier B	6,25	6,45		
<u>Classe II</u>				
Décorateur (pâtisserie)	} A) 6,71	6,97		
Saladier, cuiseur sur plaque			} B) 5,70	5,85
Laveur, cuiseur au four				
Opérateur de machine à trancher				
<u>Classe III</u>				
Employé(e) de soutien A	6,13	6,37		
Employé(e) de soutien B	5,25	5,40		
<u>MECANIQUE</u>				
Préposé au service A	7,95	8,26		
Préposé au service B	6,70	6,85		
Laveur de camion A	6,71	6,97		
Laveur de camion B	5,70	5,85		
Mécanicien, classe C	9,36	9,72		

D.M.

G.

ANNEXE A (SUITE)

GROUPES:

- A) Sont dans le Groupe A, les employés ayant accumulé quarante deux (42) mois d'ancienneté.
- B) Sont dans le Groupe B, les employés ayant accumulé vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.
- C) Sont dans le Groupe C, les employés ayant complété leur période de probation telle que définie à l'article 4.03 de la présente convention, c'est-à-dire six (6) mois.

Le taux de salaire horaire pour les employés du Groupe C, sera supérieur de dix pour cent (10%) du salaire minimum.

Les employés qui au 1er février 1984 sont déjà classés, demeurent dans leur classe respective.

HEURES DE TRAVAIL

Les employés de la production qui doivent travailler le dimanche ainsi que ceux travaillant sur les chiffres de 16 heure à 24 heure et 24 heure à 8 heure, recevront pour la durée de la convention, une prime de 0,25¢ l'heure.

BOURSE

L'employeur devra remettre (à tous les six mois) un reçu du montant de la bourse à tous les syndiqués qui en sont responsables.

REPAS

Un employé qui doit prendre son repas dans une opération de l'employeur a droit au repas du jour ainsi qu'à deux (2) breuvages (sauf canettes), durant une journée normale de travail.

Le montant exigé et déduit du salaire sera toujours égal au maximum permis par "les normes du travail" qui présentement est à 1,25 \$ par repas.

Pour les techniciens, opérateurs et livreurs, ce montant ne sera pas déduit du salaire; donc, ils devront payer comptant à chaque endroit où ils prennent leurs repas.

Pour les employés de la production centrale (rue Braille, qui ont droit au "petit déjeuner", ceux-ci paieront un supplément de 0,75¢ par jour.

D.M.

G.

ANNEXE A (SUITE)

SERVICE SUR APPEL

Taux hebdomadaire pour la durée de la convention: 143,00 \$

Le service sur appel comprend:

Remplir les distributeurs (équivalent à trois (3) heures de travail) et répondre aux appels provenant des radios-mobiles. Les techniciens sont libres d'accepter ou de refuser d'effectuer le service sur appel.

D.M. *g.*

ANNEXE "B"

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DE CAFETERIAS MONCHATEAU LTEE

ADHESION

NOM.....
ADRESSE.....
TELEPHONE.....
DATE DE NAISSANCE.....
DATE D'EMPLOI.....
OCCUPATION.....

Je, soussigné, donne librement mon adhésion à l'Association des Employés de Cafétérias Monchâteau Ltée et m'engage à observer ses statuts et règlements.

J'autorise mon employeur à déduire de ma paye le montant de mon adhésion et le montant de ma contribution comme membre de l'Association et à remettre ce montant à ladite Association de ma part, suivant les termes et conditions mentionnés à la convention collective de travail conclue ou à être conclue entre l'Association et mon employeur, ou suivant tels termes et conditions à être indiqués par l'Association à mon employeur.

La présente autorisation ne pourra être révoquée par moi que par avis écrit à l'Association et à mon employeur entre le soixantième et le trentième jour précédant l'expiration de la présente convention collective de travail pouvant être conclue entre l'Association et mon employeur et pourvu que rien ne s'oppose à cette révocation dans ladite convention collective.

En foi de quoi, j'ai signé le.....19...

.....
(Témoin)

.....
(Candidat)

SECTION VI

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Sous-section 1

Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Sous-section 2

Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

Sous-section 3

Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2e alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Sous-section 4

Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.