

NO

19739-01

NOM

Servicio Caterplan de l'INCA

FRANÇOIS G. FORTIER c.r.i.
Avocat

LL
32 OCT 12 10 27

19739-01

5/ pages

Québec, le 7 octobre 1982

L'Honorable Raynald Fréchette
Ministre du Travail
Ministère du Travail et de la
Main-d'oeuvre
425 rue St-Amable
Québec, Qué.
4ième étage
Québec, Qué.
G1R 4Z1



Objet: LES SERVICES CATERPLAN DE L'INCA
-et-
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)
DE CATERPLAN (MONTREAL)
- PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE -

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre
copie de la première convention collective que
notre conseil a imposée aux parties précitées
en date de ce jour et ce, suite à la décision
d'intervenir pour ce faire prise le 14 septem-
bre 1982.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "François G. Fortier".

François G. Fortier
Président du Conseil d'arbi-
trage

/o1

6, Jardins Méridi, Suite 215, Québec, P.Q. G1S 4N7

418 681-7804

NO DOSSIER:

SA 82 10 101

DATE DEPOT:

CANADA

CONSEIL D'ARBITRAGE

QUEBEC

MONTREAL

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS (EUSES)

(MTL) (CSN)

1601, avenue de Lorimier

MONTREAL H2K 4M5

ci-après appelé le "SYNDICAT"

COPIE CONFORME
<i>André Plante</i>
GREFFIER
DATE: 82-10-08
CONCILIATION ET ARBITRAGE
MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)

-et-

SERVICES CATERPLAN DE L'INCA

1181, rue Guy

MONTREAL H3H 2K6

ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"

CONSEIL D'ARBITRAGE:

PRESIDENT: FRANCOIS G. FORTIER
Membre désigné par le syndicat: LAURENCE LORD
Membre désigné par l'employeur: NICOLAS DESPATIS

S E N T E N C E A R B I T R A L E
T E N A N T L I E U D E P R E M I E R E
C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité et le bien-être des employés, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes, sans préjudice à l'efficacité des services assurés par la compagnie.

1.02 Les parties reconnaissent et acceptent les buts et objectifs des services Caterplan à l'effet de promouvoir l'emploi des handicapés visuels.

72 . . . / 2 *Fap*

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE MUTUELLE

- 2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise à cette fin le 12 janvier 1981 par le bureau du commissaire général du travail, en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail et autres sujets connexes.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, y compris le droit de congédier, suspendre, réprimander pour cause juste et suffisante. Le droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation émise par le bureau du commissaire général du travail en date du 12 janvier 1981.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "l'employé", "les employés", "tout employé", autant au féminin qu'au masculin, signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:
- a) Employé régulier
Employé à temps complet qui a complété sa période de probation à un poste régulier.
- b) Employé en probation
Employé détenant un poste régulier dont la période de probation est soixante (60) jours. L'employé en probation est assujetti à toutes les dispositions de la convention collective sauf à la procédure de grief et d'arbitrage en matière de renvoi, congédiement et/ou licenciement.
- c) Employé à temps partiel
Salarié détenant un poste régulier comportant un nombre d'heures inférieur à 38 heures et 3/4. Nonobstant la clause 4.01 b), la période de probation de l'employé à temps partiel est de

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE MUTUELLE

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise à cette fin le 12 janvier 1981 par le bureau du commissaire général du travail, en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail et autres sujets connexes.

2.02 Le Syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, y compris le droit de congédier, suspendre, réprimander pour cause juste et suffisante. Le droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La convention s'applique à tous les employés régis par l'accréditation émise par le bureau du commissaire général du travail en date du 12 janvier 1981.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions "l'employé", "les employés", "tout employé", autant au féminin qu'au masculin, signifient et comprennent les employés qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes:

a) Employé régulier

Employé à temps complet qui a complété sa période de probation à un poste régulier.

b) Employé en probation

Employé détenant un poste régulier dont la période de probation est soixante (60) jours. L'employé en probation est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective sauf à la procédure de grief et d'arbitrage en matière de renvoi, congédiement et/ou licenciement.

c) Employé à temps partiel

Salarié détenant un poste régulier comportant un nombre d'heures inférieur à 38 heures et 3/4. Nonobstant la clause 4.01 b), la période de probation de l'employé à temps partiel est de

soixante (60) jours de travail. L'employé à temps partiel est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective. Toutefois, celle-ci s'applique au prorata du temps travaillé.

4.02

Les employés occasionnels sont des salariés fournissant leurs services sur appel et sur une base occasionnelle. Une liste d'ancienneté des employés occasionnels est créée selon les jours de service accumulés au service de la compagnie. L'employé occasionnel est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective, sauf aux articles suivants:

- 9 Congés chômés et payés
- 13 Sécurité d'emploi
- 15 Vacances
- 18 Congés sociaux
- 19 Congés-maladie et assurance collective
- 27 Uniformes
- 30 Formation et perfectionnement
- 31 Congés sans solde
- 32 Salarié handicapé

Les dispositions suivantes s'appliquent à ces employés occasionnels:

- A) L'employeur convient de donner priorité aux employés occasionnels pour le remplacement des employés absents lorsque les besoins du service requerront un tel remplacement.

A cet effet, les employés occasionnels sont rappelés au travail selon la liste d'ancienneté pour le remplacement des employés réguliers et/ou pour tout autre travail spécifique ou temporaire.

L'employé occasionnel qui refuse plus de trois (3) fois consécutives sans motif valable une assignation au travail, se voit rayé de la liste d'ancienneté.

- B) L'employé occasionnel peut offrir ses disponibilités à l'un ou plusieurs titres d'emploi à condition qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- C) L'employé occasionnel peut poser sa candidature à l'un ou l'autre des postes affichés par l'employeur. Il est alors assujéti aux dispositions de la convention collective concernant la sélection des candidatures et l'attribution du poste vacant.

Cependant, l'ancienneté des employés occasionnels ne sera en aucun temps opposable à celle de l'employé régulier.

- D) L'employé occasionnel bénéficie de son ancienneté à l'égard des mises à pied et des rappels au travail pour du travail temporaire selon les règles de la présente convention collective.

E) Nonobstant, la clause 4.01 a) et b), un employé occasionnel qui obtient un poste régulier et qui a complété au moins soixante (60) jours de service auprès de l'employeur à titre d'employé occasionnel, n'est pas alors assujéti à la période de probation et obtient directement le statut d'employé régulier.

4.03 Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, l'employeur convient d'aviser par écrit le nouvel employé de la nature, du statut, du lieu physique de travail, de l'horaire afférant à son poste, et copie de cet avis est transmise au Syndicat.

4.04 Le salarié qui accepte temporairement et pour au moins un jour d'exercer une autre fonction reçoit le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée.

4.05 Lorsqu'un employé accepte pour au moins un jour un remplacement à un poste hors de l'unité, il reçoit le salaire de base du poste remplacé.

4.06 Aux fins de la présente convention collective, le terme "conjoint" signifie : celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis au moins un (1) an si un enfant est issu de leur union, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Aux fins de l'application de la présente définition, la preuve de mariage et/ou du mariage de fait incombe à l'employé.

4.07 Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention collective dans la mesure où ils s'appliquent et en faisant les changements qui s'imposent.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE ET COTISATIONS

5.01 Tout employé membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite devront, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente convention, doit, dès son embauchage, devenir et demeurer mem-

bre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention, et ce, comme condition d'embauchage. L'employeur s'engage à faire remplir à cet effet la formule fournie par le Syndicat apparaissant à l'annexe "A", dont copie doit être retournée au Syndicat.

5.03

L'employeur prélève sur le salaire et le cas échéant, sur tout montant de rétroactivité de chaque salarié assujetti à la convention collective, une somme égale à la cotisation régulière fixée par le Syndicat pour ses membres. L'employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat, avec les informations suivantes : nom de l'employé, salaire brut, montant de la cotisation et période concernée.

ARTICLE 6 - AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

6.01

L'employeur reconnaît aux représentants du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales selon les règles du présent article. Cependant, seul les représentants désignés dans un avis écrit préalable à l'employeur seront reconnus pour les fins du présent article.

6.02

Pour toute matière ayant trait à l'interprétation et l'application de la convention collective, un membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur.

6.03

- a) Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir informé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, sans perte de traitement, pour les occasions suivantes:
1. Les séances de négociation et de conciliation de la convention collective, jusqu'à concurrence de trois (3) délégués par séance.
 2. Les rencontres avec l'employeur relatives à des griefs ou à des mécontentes, jusqu'à concurrence d'un délégué par séance.
 3. L'audition de griefs ou de mécontentes par l'arbitre, jusqu'à concurrence d'un délégué par audition.
- b) Jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) jours par année au total pour l'ensemble de l'unité d'accréditation, les représentants autorisés du Syndicat peuvent, après un avis à l'employeur d'au moins cinq (5) jours précédant la libération être libérés sans solde pour les activités suivantes:

... 16
27.

1. Les rencontres avec le représentant extérieur du Syndicat.
2. La participation du Syndicat à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude.

6.04

Le Syndicat a le droit d'afficher des avis, bulletins ou autres documents à l'intention de ses membres sur les tableaux d'affichage installés dans chacun des lieux de travail, ainsi que dans le local des cantiniers à Radio-Canada et à la Place Dupuis.

ARTICLE 7 - VERSEMENT DE LA PAIE

7.01

Le salaire de tout employé lui est versé par chèque ou versement bancaire à tous les deux (2) jeudis. Si un jour de paie coïncide avec un congé férié, la paie lui est versée le jour ouvrable précédent, sauf en cas d'urgence ou de force majeure.

La paie comprend le salaire, les primes, le temps supplémentaire. Pour le temps supplémentaire, il est payé au plus tard la 2e période de paie qui suit le travail.

Pour les salariés dont l'horaire de travail se termine après 16.00 heures, le jour ouvrable précédent le moment prévu au premier paragraphe de la présente clause, sauf en cas d'urgence ou de force majeure.

7.02

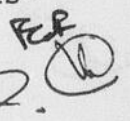
Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:

- a) le nom de l'employé;
- b) le statut de l'employé;
- c) le nombre d'heures travaillées (régulières plus le temps supplémentaire);
- d) le lieu physique de travail;
- e) le salaire (traitement brut et traitement net);
- f) la cotisation syndicale;
- g) les retenues pour fins d'impôt;
- h) les cotisations pour fonds de pension (s'il y a lieu);
- i) les cotisations d'assurance-chômage;
- j) la période concernée;
- k) la déduction pour une caisse (s'il y a lieu);
- l) le cumulatif de chaque type de gain, de chaque déduction;
- m) les jours de maladie accumulés.

Toute modification aux renseignements devant apparaître aux alinéas e), g), h), i), de la présente clause doit être accompagnée de notes explicatives.

7.03

L'employeur informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la CSST (Commis-

... 17
22. 

sion de la santé et de la sécurité au travail).

- 7.04 Le montant des retenues syndicales et la somme des prestations reçues en vertu des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail doivent apparaître sur les formules T4, TP4.

ARTICLE 8 - DOCUMENTATION ET INFORMATION

- 8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention collective, l'employeur et le Syndicat conviennent de transmettre la documentation prévue au présent article.
- 8.02 L'employeur fournit mensuellement les renseignements suivants:
le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ.
- 8.03 L'employeur transmet simultanément au Syndicat copie de toute directive concernant l'application et l'interprétation de la convention collective adressée à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.

ARTICLE 9 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 9.01 Les employés bénéficient de dix (10) jours de congés chômés et payés ainsi que deux (2) congés flottants garantis et sans perte de salaire pour les jours suivants:
1. Le Premier de l'An.
 2. Le lendemain du Premier de l'An.
 3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques.
 4. Le jour de la fête de Dollard.
 5. La Saint-Jean-Baptiste.
 6. Le jour de la Confédération.
 7. La fête du Travail.
 8. L'Action de Grâces.
 9. Le jour de Noël.
 10. Le lendemain du jour de Noël.
 11. Deux (2) congés flottants déterminés par l'employeur pour les points de vente ou, à défaut, choisis par l'employé et acceptés par l'employeur.
- 9.02 Toutefois, lorsqu'un congé chômé et payé coïncide avec un congé hebdomadaire tel que défini à l'article concernant les heures et semaine de travail, le congé chômé est reporté pour chaque employé, à la date choisie par l'employeur, en tenant compte des besoins du service.

9.03

Pour avoir droit aux bénéfices du présent article, l'employé doit avoir effectivement travaillé le jour ouvrable précédant le jour férié et doit être effectivement assigné au travail le jour ouvrable suivant le jour férié, à moins qu'il ne soit absent pour l'un des motifs suivants, en conformité avec la loi ou la convention collective : absence-maladie (article 19), vacances (article 15), congé social (article 18), libération syndicale (article 6.03), congé de maternité au cours de la période de 18 semaines de congé de maternité prévu par la loi sur les normes de travail.

Dans ces cas, l'employé est payé pour ladite absence.

9.04

La rémunération pour un jour chômé prévu à la clause 9.01 est équivalente à la rémunération d'une journée normale de travail.

Pour l'employé à temps partiel de fin de semaine, il reçoit un montant ajouté à sa rémunération pour la semaine où tombe le congé, calculé comme suit:

Nombre d'heures hebdomadaires X salaire d'une journée de travail pour l'employé concerné

38.75

ARTICLE 10 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

10.01

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés.

10.02

a) Tout nouvel employé ou tout employé exécutant une nouvelle tâche doit être informé sur les risques reliés à son travail, entraîné, assisté et supervisé de façon appropriée afin qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir son travail de façon sécuritaire.

b) L'employeur communique à l'employé, au Syndicat la liste des contaminants et des matières dangereuses utilisées dans l'entreprise.

10.03

a) Un employé a le droit de refuser d'exécuter son travail s'il a des motifs raisonnables de croire que cela l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut exposer quelqu'un d'autre à un semblable danger.

b) Le droit de refus ne peut s'exercer que si le risque n'est pas normalement et habituellement inhérent aux fonctions exercées.

... / 9 Feb
J.R. (1)

c) Aucune perte de droits, d'avantages, de traitement, de revenus et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice du droit énoncé à la clause 10.03 à moins d'usage abusif par le salarié, auquel cas le fardeau de la preuve revient à l'employeur.

10.04 L'employeur s'engage à faire pression auprès des propriétaires pour contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables.

10.05 L'employeur affiche ou met à la disposition des travailleurs dans un endroit visible et facilement accessible, les informations qui lui sont transmises par la Commission de santé et de sécurité au travail et en remet une copie au Syndicat.

10.06 Un représentant du Syndicat peut, après avis à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, s'absenter de son travail pour le temps convenu préalablement entre les parties, pour enquêter sur une situation jugée dangereuse pour la santé et la sécurité des employés.

10.07 Les représentants du Syndicat, jusqu'à concurrence de deux (2) par rencontre, peuvent, avec son accord et sur rendez-vous, rencontrer l'employeur et ce, sans perte de traitement, pour discuter des situations jugées dangereuses et qui ne sont pas normalement et habituellement inhérentes à leurs fonctions.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service pour l'employeur (Services Caterplan de l'INCA) de tout employé régi par les présentes. L'ancienneté de tout employé débute à compter de la date du premier (1er) jour de travail pour le compte de l'employeur.

11.02 a) Les handicapés visuels ont droit à une priorité d'embauche sur toute autre personne.

b) De plus, lors de mise à pied, les handicapés visuels seront toujours les derniers mis à pied et lors de rappel au travail, ils seront toujours les premiers rappelés, bénéficiant ainsi d'une ancienneté préférentielle à tous les employés de l'unité d'accréditation, pourvu qu'ils répondent aux exigences normales de la tâche.

- c) A la demande d'un handicapé visuel, l'employeur et le Syndicat peuvent convenir de replacer ou accorder une promotion audit salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.
- d) En raison du handicap et du nombre limité de postes qu'il peut occuper, un handicapé visuel ne peut être supplanté par un autre employé, nonobstant l'article 13 de la présente convention collective.

11.03

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

1. Départ volontaire.
2. Congédiement.
3. Lorsqu'un employé mis à pied, malgré un avis écrit par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, fait défaut de se présenter au travail pendant sept (7) jours consécutifs sans avis à l'employeur.
4. Si un employé dépasse les limites d'un congé sans solde accordé par l'employeur sans se procurer une extension écrite de ce congé.
5. Si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé pendant une période de douze (12) mois consécutifs.
6. Si un employé est absent de son travail sans justification pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
7. Dans le cas prévu à la clause 4.02 pour les employés occasionnels.

11.04

Sauf dans les cas prévus à la présente convention, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant toutes les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur et durant les douze (12) premiers mois lors d'une mise à pied.

11.05

L'annexe "D" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'employeur, à cette même date.

11.06

Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, l'employeur fournit au Syndicat la liste d'ancienneté comportant les informations suivantes : nom, prénom, le nombre d'heures hebdomadaires de travail, classification, adresse de résidence, numéro d'assurance socia-

le, ancienneté accumulée, lieu physique de travail, la date d'embauchage de chacun des employés. Par la suite, une liste est transmise au Syndicat au plus tard le premier (1er) mai de chaque année, avec les mêmes informations corrigées pour chacun des employés, au premier (1er) avril précédent.

- 11.07 L'employeur affiche une liste dans chacun des lieux physiques de travail dans les mêmes délais que ceux prévus à la clause 11.05 comprenant les informations suivantes : nom, prénom, nombre d'heures hebdomadaires, date d'embauche, ancienneté au premier (1er) avril et lieu physique de travail.
- 11.08 Toute erreur inscrite à la liste d'ancienneté prévue au paragraphe précédent et au paragraphe 11.05 peut faire l'objet d'un grief et être soumise à l'arbitrage selon la procédure prévue aux articles 23 et 24 des présentes.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Tout employé au service de l'employeur a le droit, sur demande écrite à l'employeur et sur rendez-vous, de consulter son dossier officiel.
- 12.02 Sauf pour l'employé en probation, tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief et d'arbitrage.
- 12.03 Dans les cas de suspension et de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le congédiement, ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et avantages et dans son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 12.04 Dans les dix (10) jours de l'imposition d'une mesure disciplinaire, un avis écrit est communiqué à l'employé concerné en indiquant les raisons ou les faits qui motivent telle mesure, avec copie au Syndicat.
- Toutefois, telle mesure ne doit pas être imposée plus tard que trente (30) jours après l'incident qui y donne lieu ou trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. Toute mesure disciplinaire imposée après six (6) mois de l'incident qui y donne lieu est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

- 12.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 12.06 Dans les cas où le gérant de la compagnie décide de convoquer un employé à son bureau pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir un préavis écrit ou verbal d'au moins vingt-quatre (24) heures spécifiant l'heure où il doit se présenter et l'objet de la rencontre et les dispositions de la clause 6.02 s'appliquent.
- ARTICLE 12 Une suspension n'interrompt par le service d'un employé.

ARTICLE 13 - SECURITE D'EMPLOI

- 13.01 a) Changement technologique
Dans l'éventualité d'une amélioration technologique affectant le travail des employés, l'employeur doit aviser le Syndicat et les employés concernés dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- b) L'employeur doit permettre à un salarié affecté de s'adapter à tel changement, amélioration ou transformation.
- 13.02 En cas de résiliation du contrat détenu par l'employeur dans un lieu physique de travail, l'employeur doit aviser le Syndicat et chacun des employés concernés au moins trente (30) jours à l'avance.
- 13.03 Dans tous les cas de fermeture ou d'abolition de poste, le salarié visé bénéficie d'un préavis écrit de quinze (15) jours ouvrables et ledit préavis indique également les affectations auxquelles il a droit en vertu de la procédure de déplacement ci-après prévue.
- 13.04 a) Le salarié dont le poste a été aboli peut déplacer le plus jeune salarié de sa classification ou d'une classification inférieure.
- b) Le salarié ainsi déplacé peut à son tour déplacer le plus jeune salarié de sa classification ou d'une classification inférieure.
- c) Le salarié affecté bénéficie de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix suite au préavis prévu à la clause 13.03 ou à l'avis de déplacement en vertu de la présente clause.
- d) Le salarié effectivement mis à pied reçoit un préavis de quinze (15) jours ouvrables.

- e) En cas de rappel au travail en vertu de la clause 26.01, les salariés de même classification sont rappelés par ordre d'ancienneté.

13.05 Le salarié qui s'est prévalu de la procédure de déplacement maintient tous les droits et avantages reliés à son ancien poste pour une période de trois (3) mois.

ARTICLE 14 - TRAVAIL A FORFAIT

14.01 Tout travail ou service à être exécuté par l'employeur étant, à la date de la signature des présentes, sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne doit être donné à contrat ou sous-contrat, en partie ou en entier, à une compagnie, à un contracteur individuel ou à tout autre entrepreneur.

14.02 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés, un employé de l'employeur non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter, pour plus d'une journée, un travail normalement fait par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Au cours de chaque année, un employé a droit, suivant l'ancienneté accumulée au 30 avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à la clause 15.08.

La période de service donnant droit aux vacances s'établit du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

15.02 Les vacances doivent se prendre au cours de l'année suivant celle de leur acquisition.

15.03 La période normale de vacances se situe entre le premier (1er) juin et le trente (30) septembre et la procédure suivante s'applique:

Les employés choisissent avant le premier (1er) mars de chaque année, sur une formule fournie à cet effet par l'employeur, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances. La liste des vacances est alors établie en tenant compte du choix des employés et des besoins du service.

L'employé le plus ancien, dans son lieu physique de travail a priorité quant au choix des dates, et ainsi de suite. Par la suite, un changement est possible si la période de vacan-

FF
27. (W)

ces des autres employés n'est pas modifiée et si l'employé avise du changement dans un délai raisonnable.

- 15.04 Si un ou des congés prévus à l'article 9 coïncide avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente au début ou à la fin de telle période, ou reportée à une date ultérieure, selon le choix convenu entre l'employeur et l'employé.
- 15.05 Si les besoins du service le permettent, l'employé peut prendre ses vacances en dehors de la période normale prévue à la clause 15.03, auquel cas il en avise l'employeur avant le premier (1er) avril. De plus, les vacances se prennent de façon continue, sauf si l'employé ne le désire autrement.
- 15.06 L'employé reçoit, avant son départ pour vacances, le salaire correspondant à sa période de vacances.
- 15.07 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalente à la durée de vacances acquise et non utilisée.
- 15.08 L'employé bénéficie de vacances payées selon le quantum suivant:
- a) Une journée de vacances par mois de service, s'il a moins d'un (1) an de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.
 - b) Deux (2) semaines de vacances s'il a acquis un (1) an de service.
 - c) Trois (3) semaines de vacances s'il a acquis cinq (5) ans de service.
 - d) Quatre (4) semaines de vacances s'il a acquis huit (8) ans de service.
- 15.09 Aucune absence prévue à la convention ou autorisée par l'employeur, à l'exception des congés sans solde, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la computation des vacances.
- 15.10 Le salarié à temps partiel perçoit, pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il a droit, deux pour cent (2%) de son salaire gagné durant l'année de référence.

ARTICLE 16 - NON-DISCRIMINATION

16.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leurs absences, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou syndicales, son orientation sexuelle, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi ou toute autre discrimination mentionnée dans la Charte des droits de la personne.

16.02 Les parties reconnaissent qu'à l'embauche, il n'est pas discriminatoire d'entreprendre une action positive pour redresser une situation discriminatoire. Entre deux candidats provenant de l'extérieur, et répondant de manière égale aux exigences normales de la tâche, l'employeur donne préférence dans la mesure du possible, à une femme si la fonction sur laquelle elle postule est occupée majoritairement par des hommes et à un homme, dans la mesure du possible, si la fonction sur laquelle il postule est occupée majoritairement par des femmes.

ARTICLE 17 - RESPONSABILITE CIVILE

17.01 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de tout employé dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses tâches et convient de n'exercer aucune réclamation à cet égard, sauf dans les cas de fautes lourdes et de fautes volontaires de l'employé.

ARTICLE 18 - CONGES SOCIAUX

18.01 L'employeur accorde à chaque employé un congé, sans perte de salaire, dans les cas suivants:

- a) Le jour du mariage de l'employé.
- b) Le jour du mariage d'un de ses enfants.
- c) A l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint, son enfant, sa soeur, son frère, à trois (3) jours ouvrables consécutifs au décès.
- d) Au choix de l'employé, le jour du décès ou le jour des funérailles de son beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru, si ce jour est un jour ouvrable.

- 18.02 Dans tous les cas, l'employé doit aviser l'employeur préalablement ; ce dernier peut exiger les justifications et documents pertinents au congé.
- 18.03 Juré ou témoin
L'employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause à laquelle il n'est pas partie est libéré par l'employeur. Au moyen de la formule appropriée, il doit en informer par écrit son directeur de service ou son représentant dès la réception de son avis de cour et transmettre copie au directeur du personnel. Si l'avis de cour est maintenu, il a droit au temps nécessaire, au cours de son horaire normal de travail, pour se rendre à la Cour, y témoigner et en revenir et au paiement de cette période à son taux horaire régulier.
- 18.04 A moins d'une disposition contraire, les congés spéciaux du présent article sont d'une pleine durée de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 19 - CONGE MALADIE

- 19.01 Tous les versements de salaire ou prestations pendant une invalidité sont payés par chèques ou virements bancaires expédiés à l'employé aux périodes normales de paie.
- 19.02 A compter du premier (1er) janvier 1983, l'employeur crédite à tous les employés réguliers dix (10) jours de congés de maladie par année.
L'employé régulier accumule ses jours de congé de maladie à raison d'un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année.
Les jours de congé de maladie ne sont pas cumulatifs d'année en année.
Les jours de congé de maladie accumulés et non utilisés au 31 décembre sont monayables au taux alors en vigueur et payables lors de la deuxième paie de janvier.
L'employé qui quitte en cours d'année se voit rembourser ses jours de congé de maladie accumulés et non utilisés. Si la cause du départ est le décès, le remboursement se fait aux ayants droit.
- 19.03 Tout employé se soumet promptement, à tout examen médical requis par l'employeur, pourvu cependant que l'employeur paie les frais pour tel examen. L'employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical.

- 19.04 Quand un examen médical est requis par l'employeur, les conditions suivantes s'appliquent:
- a) Si l'employé subit un examen médical à la demande de l'employeur pendant ses heures normales de travail, il est payé pour le temps encouru; ainsi il ne perd aucune paie résultant du fait qu'il subit un examen médical.
 - b) Si un examen médical est requis après les heures de travail, l'employé est payé dix dollars (\$10.00).
 - c) Lorsque l'employeur exige un certificat médical à un employé, ce certificat est payé par l'employeur.

19.05 Lorsqu'un employé est absent en raison d'un accident de travail donnant droit à l'indemnité prévue à la loi des accidents de travail, seule la journée de l'accident ou la partie de la journée de l'accident est déduite du nombre total des congés de maladie annuels.

19.06 L'employé à temps partiel bénéficie des mêmes avantages que ceux prévus pour l'employé régulier à la clause 19.02, sauf que la valeur monayable de ses jours de congé de maladie est proportionnelle au nombre d'heures travaillées par rapport à 38 heures 3/4 par semaine.

19.07 ASSURANCE-VIE-MALADIE

- a) Le régime d'assurance-vie et protection du revenu est maintenu et payé par l'employeur pour tous les employés réguliers ayant complété leur probation.
- b) Le régime d'assurance-maladie complémentaire est à la charge de l'employé.
- c) Les régimes prévus au présent article font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 20 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 20.01 La durée de la semaine de travail des employés réguliers est de 38 heures 3/4 réparties sur cinq (5) jours.
- 20.02 Les employés travaillant actuellement sur des horaires de travail inférieurs à 38 heures 3/4 (soit 32 heures $\frac{1}{2}$ ou 37 heures $\frac{1}{2}$) maintiennent leurs horaires actuels.
- 20.03 Nonobstant les clauses 20.01 et 20.02, l'employeur pourra réduire la semaine de travail des employés réguliers à trente (30) heures pendant les périodes suivantes: du 15 décembre au 15 janvier inclusivement et du 15 juin au 15 septembre inclusivement.

(Signature)
Feb
77

- 20.04 La semaine de travail se situe du lundi au vendredi inclusivement pour tous les salariés à l'exception de ceux qui sont régulièrement assignés à travailler la fin de semaine.
- 20.05 L'horaire de travail des employés réguliers et des employés à temps partiel est préparé mensuellement par l'employeur et affiché au moins sept jours avant le premier (ler) du mois pour et dans chacun des lieux de travail.
- Aucune modification de l'horaire affiché ne peut se faire sans accord entre l'employeur, le syndicat et l'employé concerné.
- Cependant, dans le cas où telle modification est nécessitée par un changement des heures d'opération, l'employeur doit aviser au préalable le syndicat et l'employé concerné au moins sept (7) jours à l'avance.
- 20.06 Tout salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repas payée par demi-journée de travail, au moment et à l'endroit convenu avec son supérieur.
- 20.07 Tout salarié bénéficie d'une période de trente (30) minutes sans salaire par jour de travail pour son repas.
- L'employeur fournit gratuitement le repas à tous les salariés.

ARTICLE 21 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 Tout travail effectué par un employé en dehors de son horaire de travail affiché conformément à la clause 20.05 est considéré comme temps supplémentaire.
- 21.02 Le temps supplémentaire est réparti le plus équitablement possible en tenant compte de l'ancienneté:
- a) Le temps supplémentaire est d'abord offert aux employés réguliers qui font normalement ce travail;
 - b) si aucun de ces employés n'est disponible, il est alors offert aux autres employés réguliers qui peuvent effectuer le travail et qui sont sur les lieux.
- 21.03 Le temps supplémentaire est rémunéré au taux suivant:
- a) A un taux horaire simple majoré d'une demie (150%);
 - b) à son taux double pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche, ou pour les employés assignés régulièrement les fins de semaine, au cours de la deuxième (2e) journée du congé hebdomadaire;
 - c) à un taux horaire simple majoré d'une demie et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé prévu

à la présente convention.

- 21.04 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de l'employeur, il reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.
- 21.05 L'employé n'est pas rappelé au travail durant ses vacances.
- 21.06 Lorsqu'un employé a effectué deux (2) heures de travail consécutives en temps supplémentaire, il a droit à une pause d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) heure non payée pour le repas.
- 21.07 Le travail supplémentaire est facultatif, cependant le travail supplémentaire est obligatoire pour l'employé le moins ancien parmi ceux qui sont au travail lorsqu'aucun autre employé présent sur les lieux de travail ne consent à l'effectuer.
- 21.08 Nonobstant la clause 21.03 qui précède, l'employé qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente (taux de surtemps). Ce congé doit se prendre au moment choisi conjointement par l'employeur et l'employé.

ARTICLE 22 - CONGE DE MATERNITE

22.01 Application

- a) Toutes les employées justifiant de plus de vingt (20) semaines de service auprès de l'employeur, ont droit, en plus des avantages reconnus par la Loi, aux avantages prévus au présent article. (Article 22).
- b) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines prévues à la loi sur les normes de travail. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine a également droit à un congé de maternité aux conditions et pour la période prévue à ladite loi.
- c) La salariée enceinte avise l'employeur au moins trois (3) semaines avant le départ en congé de maternité de la date prévue pour son départ et son retour au travail.
- d) A 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.
- e) Pendant la durée du congé de dix-huit (18) semaines décrit au présent alinéa 22.01 a), l'employée continue d'accumuler son ancienneté.

22.02

Complication et interruption de grossesse

- a) La salarié subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la salarié bénéficie des avantages prévus pour les congés de maladie.
- b) La salariée qui subit une interruption de grossesse naturelle ou provoquée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical, durant lequel elle bénéficie des avantages prévus pour les journées de maladie.

22.03

Santé et sécurité

L'employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse; l'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte et ce, en tout temps, si son état est incompatible avec les exigences de son travail.

Dans ce cas, l'employeur peut, avec l'accord des employés en cause et du syndicat, affecter l'employée à un autre poste vacant, ou encore opérer un échange de poste avec un(e) autre employé(e).

22.04

Sur autorisation du supérieur immédiat, l'employée a droit à un congé sans solde égal à la durée d'une visite effectuée chez un professionnel de la santé. Toutefois, ces congés peuvent être payés à même le nombre total des jours de congés maladie.

22.05

Congé pour adoption

- a) L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.
- b) L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu ci-haut, a droit à un congé sans solde d'une journée.
- c) L'employée en congé pour adoption continue d'accumuler son ancienneté penant la durée du tel congé.

22.06

Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à deux (2) jours de congé dont l'un avec solde.

22.07

Congé sans solde

- a) L'employé(e) a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Pour avoir droit à ce congé, l'em-

ployé(e) doit aviser par écrit l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance de la date de son départ et de la date de son retour.

- b) Ce congé peut être pris par le père ou la mère en continuité du congé de maternité ou du congé d'adoption.
- c) L'employé(e) qui dépasse les limites de la date prévue pour son retour au travail est réputé(e) avoir démissionné.
- d) Durant cette absence, le poste est occupé par un employé occasionnel.
- e) Pendant le congé sans solde, l'employé(e) continue d'accumuler son ancienneté.
- f) Si le poste est fermé pendant le congé sans solde de l'employé(e), cet(te) dernier(e) est réputé(e) mis(e) à pied à la date de son retour.

ARTICLE 23 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

23.01 Aux fins de la présente convention collective, un grief signifie tout différend ou grief concernant les conditions prévues ou non à la présente convention collective.

23.02 Les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante:

L'employé ou le syndicat qui désire soumettre un grief, doit déposer par écrit son grief au bureau du personnel de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables après le fait ou si la connaissance survient après, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance.

Si plusieurs employés pris collectivement ou si le syndicat comme tel estime avoir un objet de grief, le syndicat, par son représentant autorisé à cette fin, peut, dans les trente (30) jours ouvrables après le fait ou si la connaissance survient après, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait qui justifie le grief, loger un grief au bureau du personnel de l'employeur.

23.03 L'employeur rend sa décision au syndicat avec copie à l'employé concerné dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief. Dans le cas d'un grief logé par le syndicat, la décision de l'employeur est transmise dans le même délai au syndicat. Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en tout temps à compter du dépôt du grief à l'employeur.

(M)

F&F

23.04 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, n'en affecte pas la validité.

23.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Chacune des étapes de cette procédure doit être épuisée avant de passer à la suivante, sauf si les parties en conviennent autrement par écrit.

23.06 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'avoir logé ou être impliqué dans un grief.

ARTICLE 24 - PROCEDURE D'ARBITRAGE

24.01 Suite au recours à la procédure de grief prévu à l'article 23, le syndicat qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à l'employeur.

24.02 L'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage en envoyant à l'autre partie un avis écrit. De plus, les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de nommer un arbitre unique chargé d'entendre et de régler le grief.

24.03 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception du grief à l'arbitre, ce dernier communique avec les parties pour fixer la date et l'heure de la première séance d'enquête.

24.04 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'employeur.

24.05 Les frais d'arbitrage sont partagés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

24.06 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriée.

24.07 L'arbitre s'engage à rendre sentence selon la loi et conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

24.08 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis est adressé au même arbitre pour lui soumettre le désaccord pour décision finale. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux prévu de la caisse populaire de la localité.

24.09 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

ARTICLE 25 - DROITS ACQUIS

25.01 Les employés handicapés visuels qui bénéficiaient d'un régime de congé maladie différent de celui prévu à la présente convention collective voient ce régime maintenu et ont le choix d'adhérer au nouveau régime à compter du premier (1er) janvier 1983. Si l'employé n'a pas signifié son choix à l'employeur avant le 31 décembre 1982, il est présumé qu'il demeure dans l'ancien régime.

L'employeur fait parvenir d'ici le 15 novembre 1982 aux employés handicapés visuels le nombre de jours accumulés à cette même date dans l'ancien régime. Advenant contestation quant au nombre de jours accumulés, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique.

25.02 Nonobstant la clause 4.02, l'employé occasionnel normalement assigné à la date de signature des présentes à un point de vente précis ne peut se voir rayé de la liste d'ancienneté s'il refuse une ou plusieurs assignations à d'autres points de vente.

ARTICLE 26 - POSTES VACANTS

26.01 Pour combler les postes vacants et/ou nouvellement créés, l'employeur doit suivre la procédure décrite au présent article, sauf dans le cas où le poste vacant ou nouvellement créé est de même classification que celui que détenait un salarié lors de sa mise à pied, auquel cas l'employeur rappelle ledit salarié sur ledit poste, et copie de l'avis de rappel est expédiée au syndicat en même temps.


26.02 A cette fin, l'employeur affiche un avis de poste vacant durant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage dans chaque lieu physique de travail.

26.03 Tout employé peut à l'occasion de l'affichage de l'avis se porter candidat en envoyant sa candidature au bureau du personnel ou selon ce qui est indiqué sur l'affichage. Les renseignements suivants doivent être indiqués sur l'avis de poste vacant:



Ref

.../24



- date du début de l'affichage;
- titre du poste;
- sommaire des tâches;
- salaire de base du poste;
- lieu de travail (service, division, contrat, etc.)
- supérieur immédiat;
- date approximative d'entrée en fonction;
- quart de travail;
- à qui faire parvenir la candidature;
- date limite pour les candidatures;
- nombre d'heures hebdomadaires pour le salarié à temps partiel.

- 26.04 Parmi les candidats, l'employeur accorde le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 26.05 Les postes qui restent vacants à la suite de l'application du paragraphe précédent sont affichés selon les dispositions qui précèdent.
- 26.06 La liste des candidatures sur l'affichage ainsi que le nom de l'employé qui remplit un poste vacant ou nouvellement créé sont envoyés au syndicat dans les cinq (5) jours suivant la nomination.
- 26.07 L'employé absent qui demeure à l'emploi de l'employeur a le droit de poser sa candidature à un poste affiché. Si le poste lui est attribué, son absence sera comblée par l'ancien détenteur du poste, s'il est disponible, ou par un employé occasionnel, en attendant la fin de la période d'absence.
- 26.08 Il est accordé à l'employé une période d'essai et d'initiation de trente (30) jours de calendrier. Pendant cette période, l'employeur peut retourner l'employé à son ancien poste s'il ne répond pas aux exigences normales de la tâche.
- 26.09 Les exigences normales de la tâche doivent être pertinentes et en relation avec la nature de la fonction. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 26.10 Le salarié en mise à pied, le salarié occasionnel ou le salarié absent pour plus de cinq (5) jours ouvrables peut poser sa candidature à tout poste éventuel en envoyant à l'employeur un avis écrit indiquant la ou les classifications où il désire exprimer sa candidature.

ARTICLE 27. UNIFORMES ET POURBOIRES

- 27.01 Il est entendu que l'employeur fournit aux cuisiniers des uniformes blancs et aux autres employés les uniformes jugés nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- Les uniformes blancs sont entretenus par l'employeur.
- 27.02 Dans le cas des banquets et réceptions, les employés affectés au service des clients, reçoivent l'ensemble des pourboires versés

par les clients que ces sommes soient versées par pourcentage global ou par remises individuelles.

- 27.03 Pour tous les autres clients, à l'exception des cas prévus au sous-paragraphe (.02), le pourboire est volontaire, toutefois, tel que prévu par la loi, le pourboire est la propriété exclusive de l'employé concerné.

ARTICLE 28 - ARGENT A RECUPERER DE LA PART DE L'EMPLOYEUR

- 28.01 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur s'entend avec le salarié et le syndicat sur les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10%) de son traitement brut par paie.
- 28.02 Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance sont payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de l'employeur. Pour les sommes manquantes excédant quinze (\$15.00) dollars, une avance peut être allouée à l'employé sur justification raisonnable.
- 28.03 Il est entendu que les versements et déductions prévues au présent article ne peuvent être faites que pour les sommes d'argent dues au cours des douze (12) derniers mois précédant la signification de l'erreur.

ARTICLE 29 - PUBLICATION DE LA CONVENTION

- 29.01 L'employeur s'engage à publier en français, avant le 10 novembre 1982, le texte de la convention collective à l'intention de tous les membres du syndicat.
- 29.02 L'employeur remet à tout nouvel employé, au moment de son embauchage, le texte de la convention collective.

ARTICLE 30 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 30.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement des salariés.
- 30.02
- a) Lorsque les activités de perfectionnement sont requises par l'employeur comme directement liées à l'accomplissement des tâches exécutées par un salarié, les frais de scolarité sont assumés en entier par l'employeur.
 - b) Le salarié ne subit alors aucune perte de salaire du fait que ces activités se déroulent sur le temps de travail.

ARTICLE 31 - CONGES SANS SOLDE

- 31.01 L'employeur accorde à un salarié régulier qui en fait la demande, par écrit, un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- 31.02 Le renouvellement de tout congé sans salaire doit être fait par écrit au moins un (1) mois précédent l'expiration du congé original.
- 31.03 Durant l'absence du salarié, la convention s'applique, sauf les avantages monétaires, et son ancienneté est maintenue sans s'accumuler, étant précisé, qu'au retour du salarié, ce dernier reprend le poste qu'il occupait avant son départ s'il est disponible. Si le poste n'est plus disponible, le salarié a droit d'appliquer son ancienneté, comme s'il était mis à pied à ce moment-là.

ARTICLE 32 - SALARIE HANDICAPE

- 32.01 L'employeur s'engage à réaffecter, selon les conditions prévues à la clause 32.02, un employé qui ne peut effectuer l'ensemble de ses anciennes tâches en raison de son handicap, à un poste où les tâches sont compatibles avec sa fonction.
- 32.02 Nonobstant l'article 26 (postes vacants), un tel transfert s'effectue en fonction des postes disponibles et en tenant compte des besoins du service et par entente entre l'employeur et le syndicat, avec l'accord de l'employé concerné.
- 32.03 L'employé ainsi affecté reçoit le salaire de sa nouvelle fonction. Cependant, dans le cas où celui-ci serait inférieur, il maintient le salaire de son ancien poste pour une période de trois (3) mois.
- 32.04 L'employeur convient d'aménager les horaires et de faciliter les déplacements des employés handicapés en tenant compte des besoins du service.
- 32.05 Il n'y aura aucune discrimination envers un employé en raison de son handicap quel qu'il soit.

ARTICLE 33 - DUREE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 29 février 1984.
- 33.02 Les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

33.03

Les employés dont les noms apparaissent à l'annexe "D", et qui étaient à l'emploi au 1er janvier 1982, bénéficient d'un montant forfaitaire de \$500.00 si leur moyenne hebdomadaire de travail était de 37.5 heures et plus; si leur moyenne hebdomadaire était inférieure à 37.5 heures, le montant forfaitaire dont ils bénéficient est calculé au prorata des heures hebdomadaires travaillées par rapport à 37.5 heures.

L'employeur verse ce montant forfaitaire de la façon suivante: cinquante pourcent (50%) avec la paye suivant le 15 décembre 1982 et cinquante pourcent (50%) avec la paye suivant le 15 mai 1983.

ARTICLE 34 - RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

34.01

Pour le renouvellement de la convention collective, le syndicat forme un comité de négociation composé de trois (3) représentants provenant de l'unité d'accréditation ainsi que des personnes ressources que le syndicat jugera utile de s'adjoindre.

34.02

Dans les délais prévus à cette fin au Code du travail, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une rencontre de négociation en faisant parvenir à l'autre partie un avis à cet effet dans un délai raisonnable. Toute personne désignée par le Ministre du travail en vertu du Code du travail de la province de Québec pourra aussi convoquer le comité de négociation.

34.03

L'employeur convient de libérer trois (3) salariés désignés par le syndicat pour le représenter sur le comité de négociation dans les limites et selon les conditions prévues à la clause 6.03.

34.04

Les libérations en vertu de la clause 34.03 sont sans perte de traitement ni avantages et sans remboursement de la part du syndicat.

34.05

Les négociations se déroulent dans les locaux fournis par l'employeur.

Feb

Signé à Montréal ce jeudi 7 octobre 1982.

Laurence Lord

LAURENCE LORD, Membre désigné par le syndicat

Nicolas Despatis

NICOLAS DESPATIS, Membre désigné par l'employeur

François G. Fortier

FRANCOIS G. FORTIER, Président

Handwritten initials and number 77

ANNEXE " A "
AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e) _____
vous donne, par les présentes, instruction et autorisation,
ceci pour toute la durée de la convention collective inter-
venue entre Les Services Caterplan de l'INCA et Le Syndicat
des travailleurs(euses) de Caterplan, Montréal (CSN), de
déduire mon droit d'entrée, et de chacune de mes paies, ma
cotisation syndicale audit Syndicat, au montant que ce der-
nier déterminera et dont vous serez informé par avis écrit.

Je reconnais également que le Syndicat pourra changer le mon-
tant de la cotisation syndicale lorsqu'il sera jugé à propos
de le faire et la présente instruction et autorisation s'ap-
plique alors quant à ce nouveau montant.

ET J'AI SIGNE,

Signature de l'employé


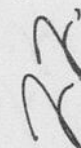
Date

Signature du témoin

to

ANNEXE " B " - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

CLASSIFICATIONS	Salaire à la date de la signature	Salaire au 01.03.1983	Salaire au 01.08.1983	Salaire au 01.01.1984
1. Chef cuisinier	\$6.60	7.40	8.20	9.00
2. Sous-chef cuisinier	6.35	7.05	7.80	8.50
3. Cuisinier - Boucher - Pâtissier	5.60	6.40	7.20	8.00
4. Responsable de Commerce - magasinier	5.10	5.85	6.60	7.25
5. Garde-manger Cuisinier casse-croûte Assistant-cuisinier Entre-Métier (légumier) Préposé aux cantines mobiles - cantinier Opérateur de machine distributrice Préposé au bar Caissier	4.85	5.55	6.30	7.00
6. Entretien ménager Aide serveur Aide général Laveur de vaisselle-plongeur Préposé aux breuvages et desserts Préposé au comptoir	4.75	5.40	5.95	6.50
7. Serveur	4.55	5.05	5.55	6.00


 . . . /31


Ajustement des salaires au coût de la vie

Au premier (1er) janvier 1984, les salaires prévus à la présente annexe sont ajustés de la différence entre l'augmentation du coût de la vie et 12%, calculé comme suit:

- a) Les indices du coût de la vie pour les douze (12) mois compris entre janvier 1983 et janvier 1984 sont additionnés et ensuite divisés par douze (12), de façon à obtenir l'indice moyen pour ladite période entre janvier 1981 et janvier 1982 calculé de la même manière.
- b) Les indices sont ceux publiés par Statistiques Canada (base 1971 = 100) pour la région de Montréal.
- c) Indice moyen de la période janvier 1983 à janvier 1984 - indice moyen de la période janvier 1982 à janvier 1983 ÷ par l'indice moyen pour la période janvier 1982 à janvier 1983 = % d'augmentation du coût de la vie de la période.
- d) La différence entre le % obtenu précédemment et 12% est intégré au salaire horaire prévu à la présente annexe à compter du premier (1er) janvier 1984.

22. . . . /32
RR

ASSURANCES-VIE ET REVENU ET ASSURANCE-MALADIE
COMPLEMENTAIRE

Date d'entrée en vigueur du régime
1^{er} janvier 1978

TABLEAU D'ASSURANCE

Tous les employés admissibles

Assurance-vie	1 1/2 fois les gains annuels, produit arrondi au multiple de \$1,000 immédiatement supérieur, * s'il n'en est pas déjà un, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$125,000.
Congé de maladie	Voir la page 3 pour les détails du régime congé de maladie de l'INCA
Assurance-protection à long terme du revenu	60% du tarif des gains mensuels de base, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$1,500 par mois

* Toute l'assurance-vie temporaire est réduite à \$1,000 au 65^e anniversaire de naissance ou à la mise à la retraite, si elle survient avant

C'est l'Institut national canadien pour les aveugles qui acquitte le plein coût du régime de protection du revenu.



... / 33
R.P.

ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS

L'assurance-vie est exigible si votre décès, quels qu'en soient la cause, le moment ou le lieu, se produit alors que vous êtes assuré. Le capital-décès est versé au bénéficiaire que vous aurez désigné soit en une somme globale, soit par versements échelonnés. Vous pouvez en changer le bénéficiaire en tout temps en conformité avec la législation de votre province.

Si, alors que vous êtes assuré et avez moins de 65 ans, vous êtes frappé d'invalidité totale et permanente, votre assurance-vie demeure en vigueur tout au long de votre invalidité, à condition d'en fournir les preuves. Les premières preuves doivent parvenir à la Compagnie d'assurance dans les six mois qui suivent le moment où l'invalidité totale a duré six mois. Il faut par la suite justifier de votre invalidité tous les ans.

..... /34
22
FCA

RÉGIME DE PROTECTION DU REVENU

En fait, cette garantie comprend deux régimes complémentaires pour vous protéger contre la perte totale du revenu, peu importe la durée de votre maladie ou invalidité. La première partie s'appelle "Congé de maladie" et couvre les trois premiers mois de maladie ou d'invalidité. La deuxième partie est une assurance-protection à long terme du revenu, bref un régime qui vous donne un revenu à l'expiration des trois mois de congé de maladie.

Congé de maladie

Tout employé admissible reçoit ses gains entiers pendant une partie des trois mois, sinon pendant toute la période, et 75% de ses gains par la suite. Voici une explication:

- 1) Service de moins de ³/~~3~~ mois — aucunes prestations.
- 2) Service allant de 6 à 12 mois — gains entiers pendant 2 semaines et 75% des gains pendant 11 semaines.
- 3) Service allant de 12 mois à 3 ans — gains entiers pendant un mois et 75% des gains pendant 2 mois.
- 4) Service allant de 3 à 5 ans — gains entiers pendant 2 mois et 75% des gains pendant un mois.
- 5) Service de 5 ans ou plus — gains entiers pendant 3 mois.

Preuve d'invalidité

Un employé doit soumettre une demande de prestations, faisant état des raisons de son absence, ou un rapport de médecin, pour toutes les absences de plus de 3 jours ouvrables, et toutes les semaines par la suite.

Les employés admissibles qui font partie du personnel au moment de l'entrée en vigueur du régime se verront créditer leur service passé aux fins du régime-congé de maladie, qui fournira des prestations selon la durée de leur service.

Assurance-protection à long terme du revenu

L'assurance-invalidité de longue durée est une assurance-REVENU.

L'assurance-invalidité de longue durée est une assurance-revenu qui vous garantit une rente mensuelle, aussi longtemps que vous êtes assuré par le présent régime, si jamais vous devenez invalide en raison de maladie ou de blessures corporelles résultant d'un accident au point de ne plus pouvoir travailler pour subvenir à vos besoins. L'assurance-invalidité de longue durée vous protège contre l'invalidité totale qui dure des années.

Ajustement pour le régime de rentes

Les avantages du régime de rentes continuent à s'accumuler même si vous êtes invalide, parce que l'INCA verse les contributions à la fois de l'employé et de l'employeur au cours de toute période pendant laquelle vous touchez des prestations de protection à long terme du revenu, basées sur vos gains à cette date.

Montant de la rente mensuelle

Le régime d'invalidité de longue durée garantit 60% de votre tarif de gains mensuels de base et vous verse la totalité de cette garantie si vous ne recevez pas d'autres prestations.

Si vous recevez d'autres prestations, le régime d'invalidité de longue durée verse un montant qui, ajouté aux autres prestations, égale la garantie de 60%.

Le paiement mensuel maximum au titre du régime d'invalidité de longue durée est de \$1,500.

Début de la rente

Vous êtes admissible à la première tranche de rente aux termes de votre régime une fois que vous avez été "totalement invalide" tout au long du délai de carence de trois mois. La rente est servie à la fin de chaque mois civil.

Il n'est pas nécessaire que le délai de carence soit une période continue. Ainsi, si vous êtes "totalement invalide" pendant une période ininterrompue de deux mois, que vous vous remettiez et repreniez le travail mais qu'avant d'avoir passé six autres mois continus au travail, vous deveniez de nouveau "totalement invalide" pour la même cause, pendant un délai d'au moins un mois, vous êtes considéré comme ayant satisfait au délai de carence et par conséquent vous êtes alors immédiatement admissible à la rente d'invalidité.

La même règle s'applique si vous devenez de nouveau "totalement invalide" pour la même cause dans les six mois qui suivent votre reprise du travail après une période d'invalidité au cours de laquelle vous avez effectivement touché la rente d'invalidité.

Toutefois, vous ne touchez aucune rente si vous atteignez l'âge de 65 ans avant d'avoir satisfait au délai de carence.

Durée de la rente

Vous continuez à être admissible à la rente servie par le régime d'invalidité de longue durée aussi longtemps que vous demeurez "totalement invalide". Cependant, tout service de la rente s'arrête si vous vous remettez, si vous mourez ou atteignez l'âge de 65 ans, selon celui de ces événements qui se produit le premier.

Si votre assurance invalidité de longue durée prend fin quelle qu'en soit la raison au moment où vous êtes "totalement invalide", vous continuez quand même à être admissible à la rente sous réserve seulement de l'application des dispositions ordinaires du régime.

Définition de l'invalidité totale

Vous êtes considéré comme "totalement invalide" au cours des 24 premiers mois de toute période d'invalidité si vous ne pouvez, uniquement à cause d'une maladie ou d'un accident corporel, vous livrer à vos occupations propres. Par la suite, au cours de cette même période d'invalidité, vous n'êtes considéré comme totalement invalide que si vous ne pouvez, uniquement à cause d'une maladie ou d'un accident corporel, vous livrer à aucune occupation raisonnable.

On entend par "Occupation raisonnable" toute activité rémunérée à laquelle vous êtes ou pouvez être raisonnablement préparé par instruction, formation ou expérience.

Pour être considéré comme totalement invalide, il faut que vous soyez en cours de traitement auprès d'un médecin dûment autorisé à pratiquer. En outre, la compagnie d'assurance exigera des preuves que vous avez demandé toutes les "autres prestations" auxquelles vous pouvez avoir droit de même qu'un état des montants de ces "autres prestations".

Si vous commencez de fait à vous livrer à une profession raisonnable même au cours des 24 premiers mois de votre invalidité, vous ne serez plus considéré comme totalement invalide. Toutefois, si vous commencez à travailler en vertu d'un "programme approuvé de réadaptation", vous aurez par conséquent droit à la rente d'invalidité.

La compagnie d'assurance exigera à des intervalles raisonnables des preuves que votre invalidité totale persiste toujours. Si vous omettez de fournir ces preuves ou si vous refusez d'être examiné par un médecin, (désigné et payé par la compagnie d'assurance), vous ne serez plus considéré comme totalement invalide.

Définition de médecin: Par "médecin", on entend tout médecin dûment admis à exercer, sauf que, si en tout temps durant la période d'invalidité totale vous êtes totalement invalide en raison principalement de troubles mentaux, psychonévrotiques ou de personnalité, le médecin dûment admis à exercer doit être spécialisé soit dans la pratique de soins psychiatriques, ou en raison de sa formation et/ou de son expérience avoir la compétence nécessaire dans le domaine de la psychiatrie pour faire le diagnostic et l'analyse de la maladie mentale et prodiguer les soins nécessaires.

Disposition spéciale de cécité

A l'égard des personnes qui sont considérées "aveugles" (tel que défini ci-dessous) la cécité même n'est pas considérée une cause d'incapacité. Toutefois, la garantie normale s'applique à toute invalidité résultant d'un accident, que la cécité soit un facteur de l'accident ou non. Elle s'applique aussi à toute invalidité résultant d'une maladie.

A l'égard des personnes qui ont la vision normale ou endommagée, la garantie normale s'applique aux invalidités résultant d'une détérioration de la vision.

Définition de la cécité

- 1) Une personne est considérée "aveugle" si l'acuité visuelle des deux yeux avec des verres de réfraction correcte est de 20/200 (6/60) ou moins d'après la courbe Snellen ou équivalent, ou si le diamètre le plus grand du champ de la vision des deux yeux est de moins de 20 degrés.
- 2) Le diamètre du champ de la vision se détermine au moyen
 - a) d'un écran tangentiel à la distance d'un mètre en utilisant un objet blanc d'essai de dix millimètres;
 - b) d'un périmètre à la distance d'un tiers d'un mètre en utilisant un objet blanc d'essai de trois millimètres.

Dispositions de réadaptation

Si vous vous remettez suffisamment pour accomplir une tâche quelconque, vous pouvez le faire sans compromettre votre statut d'invalidité totale. Toutefois, pour que vous demeuriez admissible aux prestations d'invalidité du régime, il faut que la Compagnie d'assurance approuve par écrit votre travail comme étant un programme approuvé de réadaptation. Si vous commencez à travailler conformément à un programme approuvé de réadaptation, vous recouvrirez une portion

(Handwritten mark)

du revenu que vous avez perdu lorsque vous êtes devenu totalement invalide et vos prestations d'invalidité mensuelles du régime seront dès lors fondées sur la différence entre votre tarif de gains mensuels de base tel que fixé précédemment et la rémunération en provenance de votre travail de réadaptation. Par exemple, si votre tarif original de gains mensuels de base était de \$600 et que votre revenu d'après le programme approuvé de réadaptation soit de \$150, la différence de \$450 devient le tarif de vos gains mensuels de base devant servir à fixer les prestations de ce régime. Il est tout à votre avantage de travailler au sein d'un programme approuvé de réadaptation puisque vous toucherez un revenu total supérieur à celui que vous toucheriez si vous ne faisiez pas d'effort de réadaptation.

Définition des autres prestations

Il se peut que vous ayez droit à certaines "autres prestations" en raison de votre invalidité. Ainsi, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du travail vous verse des prestations si la cause de votre invalidité peut être attribuée à votre emploi. Dans certains cas, vous pouvez avoir droit à une rente d'invalidité en vertu d'autres polices d'assurance collective. S'il vous était permis de toucher ces prestations de toutes sources et de toucher en même temps la pleine garantie de votre régime d'invalidité de longue durée, la rente totale ainsi reçue au cours de l'invalidité pourrait dépasser le revenu net une fois les impôts déduits, touché en travaillant à plein temps. Etant donné que le but du régime d'invalidité de longue durée est de garantir au cours de l'invalidité un pourcentage des gains mensuels de base, il est raisonnable de tenir compte des "autres prestations" dans le calcul de la rente mensuelle réelle servie par le régime.

Toutefois, il n'est pas tenu compte dans le calcul des "autres prestations" de toute rente d'invalidité touchée en vertu d'une police individuelle d'assurance-vie ou maladie et accidents que vous aurez souscrite vous-même indépendamment de tout employeur ou de tout autre organisme auquel vous appartenez.

Exclusions

Il y a certaines invalidités qui sont en dehors du domaine propre au régime d'invalidité de longue durée. Par conséquent, vous n'êtes pas assuré contre la perte de votre revenu si votre invalidité résulte de l'une des causes suivantes:

1. la guerre (déclarée ou non), l'insurrection, la rébellion ou la participation à une émeute ou à des troubles populaires;

2. la perpétration ou la tentative de perpétration de votre part de voies de fait ou d'un délit aux termes du code criminel du Canada;
3. les blessures que vous vous infligeriez volontairement.


Si vous avez droit à un congé de maternité, vous ne pouvez prétendre à aucune prestation pour la période pendant laquelle vous êtes en congé de maternité.

Si vous n'avez pas droit à un congé de maternité, vous ne pouvez prétendre à aucune prestation pour la période commençant onze semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant six semaines après la date réelle de l'accouchement.

En outre, vous n'êtes pas assuré contre l'invalidité (y compris toutes les périodes distinctes d'invalidité considérées comme une seule) qui commence au cours des 12 premiers mois où vous êtes assuré, si l'invalidité résulte directement ou indirectement d'une maladie ou d'une blessure pour laquelle vous avez reçu des soins ou des services ou pris des médicaments prescrits ou recommandés par un médecin, au cours de la période de 3 mois immédiatement antérieure à l'entrée en vigueur de votre assurance. Si votre assurance prend fin pour une raison quelconque et que plus tard vous soyez réadmis à la rente d'invalidité de longue durée, cette restriction concernant un état pathologique pré-existant s'appliquera de nouveau durant 12 mois.

Prolongation de l'assurance

Si votre assurance-invalidité de longue durée cesse d'être en vigueur au cours d'une période d'invalidité totale, vous demeurerez admissible à la rente mensuelle aussi longtemps que se prolongera cette période d'invalidité totale.


27

FER

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Employés admissibles

Les employés permanents à temps plein embauchés après la date d'entrée en vigueur du régime deviennent admissibles le premier jour du mois suivant la date à laquelle ils comptent six mois de service continu.

Demande d'assurance

Afin d'obtenir la présente assurance, il faut remplir le bulletin d'affiliation qui a été préparé à cette fin. Ce bulletin sert ensuite à la compagnie d'assurance pour rédiger votre certificat.

Date d'entrée en vigueur de l'assurance

Vous bénéficiez de l'assurance à la date d'admissibilité. Toutefois, si vous êtes à la fois invalide et absent du travail à la date où l'assurance entrerait par ailleurs en vigueur, votre assurance ne prendra effet qu'après votre reprise du travail à temps plein.

Règlement des prestations

Vous devriez signaler immédiatement tous les sinistres à VOTRE EMPLOYEUR. Votre employeur a les formules nécessaires pour présenter les preuves. Les prestations seront versées sans retard dès réception des preuves requises.

Mise à pied temporaire

Si vous êtes licencié temporairement, votre assurance peut être maintenue en vigueur jusqu'à la fin du mois d'assurance qui suit celui dans lequel le renvoi a eu lieu. Si à la fin de cette période, vous êtes encore en renvoi temporaire, la possibilité de maintenir votre assurance-vie en vigueur sur une plus longue période sera examinée.

Si vous êtes licencié temporairement, votre assurance est maintenue en vigueur jusqu'à la fin du mois d'assurance qui suit celui dans lequel le renvoi a eu lieu.

Résiliation de l'assurance

Lorsque vos services prennent fin ou lorsque vous cessez de faire partie des catégories d'admissibles, la totalité de votre assurance est résiliée, sauf que si votre décès se produit dans le délai de 31 jours qui suit, le capital-décès est exigible.



Privilège de transformation

(a) Si votre assurance-vie ou toute partie de celle-ci prend fin parce que vous cessez de travailler ou d'appartenir aux catégories d'employés admissibles à l'assurance ou en raison de votre âge ou de votre mise à la retraite, vous pouvez alors demander par écrit la transformation de votre assurance ou un montant moindre, à votre gré, mais non pas moins que le montant minimum émis par la Compagnie d'assurance, sans excéder \$200,000, en une police-vie individuelle sans les avantages supplémentaires d'invalidité et autres. Vous n'avez pas besoin de fournir de preuves de bonne santé, mais vous devez régler la première prime dans les 31 jours qui suivent. Vous pouvez choisir une police individuelle de n'importe quel système alors offert par la Compagnie d'assurance, à l'exception de l'assurance temporaire. Toutefois, si vous avez moins de 65 ans, vous pouvez choisir une police d'assurance temporaire

- (1) pour une période d'un an au maximum. Avant la date d'expiration de cette police et sans avoir à présenter de preuves de bonne santé, vous pouvez faire transformer le plein capital de cette police ou un montant moindre, à votre gré, mais non pas moins que le montant minimum émis par la Compagnie d'assurance, en une police d'un système auquel vous êtes admissible; ou
- (2) pour la période qui se termine à l'anniversaire de contrat le plus rapproché de votre 65^e anniversaire de naissance.

La police individuelle entre en vigueur à l'expiration du délai de transformation de 31 jours. Les primes payables sont déterminées d'après le tarif habituellement pratiqué par la Compagnie d'assurance selon le genre de police choisi, d'après votre âge à ce moment-là et la catégorie de risques à laquelle vous appartiendrez alors.

(b) Si votre assurance-vie cesse parce que la police d'assurance-vie collective est résiliée ou amendée et qu'immédiatement avant la date de résiliation ou d'amendement, vous ayez été assuré pendant au moins cinq années consécutives, vous avez droit au même privilège de transformation que celui expliqué au paragraphe (a) ci-dessus; mais le montant d'assurance au titre de la police individuelle n'excédera pas les montants suivants:

- (1) si vous avez moins de 65 ans, \$10,000 (ou le montant expiré, s'il est moindre) ou 50% du capital de votre assurance-vie expirée, selon celui des deux montants qui est le plus élevé, sans excéder \$200,000, moins le montant de toute assurance-vie collective auquel vous êtes ou serez admissible dans les 31 jours qui suivent ladite résiliation, que l'assurance ait été émise par la Compagnie d'assurance ou tout autre assureur; et

(2) si vous avez 65 ans ou plus, le capital de votre assurance-vie expirée moins le montant de toute assurance-vie collective auquel vous êtes ou serez admissible dans les 31 jours qui suivent ladite résiliation, que l'assurance ait été émise par la Compagnie d'assurance ou tout autre assureur, ou \$2,000, selon celui de ces deux montants qui est le moindre.

(c) Si vous décédez au cours du délai de trente et un jours qui vous est accordé pour vous faire établir une police individuelle en vertu du paragraphe (a) ou (b) ci-dessus, et avant que celle-ci n'ait pris effet, le capital d'assurance-vie que vous auriez eu le droit de vous faire émettre en vertu de la police individuelle sera payable en droit en vertu de la police collective, que la police individuelle ait été demandée ou non.

Polices et certificats

La présente brochure donne un aperçu des principales caractéristiques du régime d'assurance collective. Les stipulations complètes de cette assurance collective sont énoncées dans les polices d'assurance collective émises par la compagnie d'assurance. Lorsque vous deviendrez assuré, vous recevrez un certificat individuel comme preuve de votre affiliation au régime. S'il s'élève quelque question au sujet de l'interprétation de ce certificat ou du paiement des prestations, vous pouvez obtenir de plus amples renseignements auprès de votre employeur.

Modification ou discontinuation du régime

Il est à espérer que le présent régime demeurera en vigueur indéfiniment. Cependant, selon la coutume concernant les régimes d'assurance collective, force nous est de nous réserver le droit de modifier ou d'abandonner le régime en tout temps.

La présente brochure est conçue pour vous donner un aperçu des garanties d'assurance. Toutefois, il est entendu que ce sont les contrats-cadres d'assurance qui font foi dans toute question d'interprétation.

Le présent régime vous fournit une excellente protection du revenu. C'est l'INCA qui en acquitte le plein coût. Son succès dépend entièrement de votre collaboration — veuillez ne pas en abuser.

Veuillez conserver la présente brochure pour vous y référer au besoin.

20	20.0
25	27.5
26	28.7
29	37.5
30	37.5
35	45.0
36	45.0
37	45.0
38	45.0
39	45.0
40	45.0
41	45.0
42	45.0
43	45.0
44	45.0
45	45.0
46	45.0
47	45.0
48	45.0
49	45.0
50	45.0
51	45.0
52	45.0
53	45.0
54	45.0
55	45.0
56	45.0
57	45.0
58	45.0
59	45.0
60	45.0
61	45.0
62	45.0
63	45.0
64	45.0
65	45.0
66	45.0
67	45.0
68	45.0
69	45.0
70	45.0
71	45.0
72	45.0
73	45.0
74	45.0
75	45.0
76	45.0
77	45.0
78	45.0
79	45.0
80	45.0
81	45.0
82	45.0
83	45.0
84	45.0
85	45.0
86	45.0
87	45.0
88	45.0
89	45.0
90	45.0
91	45.0
92	45.0
93	45.0
94	45.0
95	45.0
96	45.0
97	45.0
98	45.0
99	45.0
100	45.0

[Handwritten signature]
 .../43
 FEB

LISTE D'ANCIENNETE PAR POSTES ET CLASSIFICATION

	<u>Responsable de commerce</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Commerce</u>	<u>Moyenne Hebdo.</u>
(H.V.)	BEGIN, Avelin	20.06.50	49	40.0
(H.V.)	ELIE, Raymond	20.05.57	48	37.5
(H.V.)	BAILLARGEON, Yolande	15.09.65	28	38.7
	PRIMEAU, Richard	05.08.66	50	37.5
(H.V.)	RICHARD, Benoit	02.11.70	10	37.5
	MELLARINI, Suzanne	28.03.73	20	45.0
(H.V.)	LEMIRE, Léo-Paul	07.11.77	14	25.0
	PRIMEAU, Nicole	08.03.79	46	37.5
(H.V.)	PHILIE, Luc	24.10.79	17	40.0
	COTE, Rita	05.05.81	4	30.0
	<u>Chef-cuisinier</u>			
	QUINTAL, Maurice	02.06.75	42	40.0
	MORNEAU, Hervé	13.11.79	44	40.0
	ST-DENIS, Michel	12.05.80	16	37.5
	HUDON, Jean-Pierre	26.05.80	3	37.5
	ASSELIN, Alfred	16.04.81	27	40.0
	<u>Cuisinier</u>			
	CRITCHLEY, Monique (Pât.)	26.04.79	30	40.0
	RICHARD, Jean	27.08.79	30	40.0
	CHAMPAGNE, Gisèle	23.11.79	3	32.5
	GAGNE, Guy	27.05.80	30	40.0
	VACHON, Gilbert	12.09.81	30	18.0
	<u>Sous-chef</u>			
	ULMER, Georges	21.04.78	30	40.0
	<u>Aide-cuisinier</u>			
	QUESNEL, Michel	23.04.79	44	35.0
	DADDY, Joe	19.05.80	30	40.0
	DERY, Raymond	24.02.81	30	40.0
	<u>Préposé au casse-croûte</u>			
	DAGENAIS, Jacqueline	02.10.74	32	35.0
	COURCHESNE, Pauline	10.09.79	30	40.0
	LORD, Denis	16.01.80	32	37.5
	BERUBE, Gisèle	09.04.80	32	37.5

<u>Préposé au casse-croûte</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Commerce</u>	<u>Moyenne hebdo.</u>
GOULET, Rose	29.12.80	32	17.0
BELANGER, Lise	16.05.81	32	17.0
GODBOUT, Chantal	08.06.81	32	42.0
THIBAUT-PARE, Françoise	03.10.81	32	37.5
<u>Caissier</u>			
BARONI, Yolande	03.10.66	44	35.0
MORIN, Lucille	15.09.72	32	37.5
LAVOIE, Johanne	05.02.79	32	37.5
MONTPLAISIR, Marguerite	18.04.79	27	37.5
MARION, Marie-Paule	23.04.79	44	20.0
MONETTE, Laurette	09.11.79	16	32.5
MOREAU, Francine	12.05.80	3	32.5
BERTHIAUME, Juliette	20.09.80	32	27.5
PERRON, Sylvie	15.09.81	42	37.5
PLANTE, Luce	08.10.81	32	17.0
TREMBLAY, Gertrude	07.09.82	31	20.0
<u>Aide-général</u>			
FORTIER, Madeleine	28.03.75	42	35.0
MORIN, Linda	19.11.77	32	37.5
RHEAULT, Madeleine	29.03.78	16	32.5
GODBOUT, Clémence	30.08.78	27	40.0
ENGLISH, Marie-Jeanne	01.11.78	32	37.5
BOURASSA, Jeannine	27.02.79	16	32.5
LALONDE, Rachelle (aide-serv.)	21.11.79	31	30.0
PLOURDE, Céline	31.01.80	27	37.5
ROY, Thérèse	14.02.80	27	37.5
VEZINA, Pauline	18.04.80	44	25.0
RYMILL, Karen	12.05.80	3	32.5
LECLAIR, Jacqueline	16.05.80	3	32.5
DOYON, Sylvie	21.03.81	32	16.0
LAVOIE, Ginette	24.03.81	3	24.5
LEFRANCOIS, Johanne (a.-g. et cant.)	06.07.81	17	35.0
LAMOUREUX, Linda (aid.-serv.)	17.08.81	31	30.0
PLOUFFE, Claire	31.08.81	20	24.5

	<u>Cantinier</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Commerce</u>	<u>Moyenne Hebdo.</u>
(H.V.)	POIRIER, Réjean	17.06.74	41	37.5
(H.V.)	FAUTEUX, Pierre	30.04.79	12	35.0
	FOURNIER, Lise	20.08.79	12	35.0
(H.V.)	COSSETTE, Steven	04.09.79	23	37.5
(H.V.)	PEPIN, Claude	14.09.79	11	37.5
(H.V.)	BEAUREGARD, Gaétanne	16.11.79	12	35.0
	LAVIGNE, Nicole	28.01.80	41-47	35.0
	BOUTIN, Claude	21.07.80	23	32.5
	THIBAUT, Odette	15.10.80	41-47	35.0
	JODOIN, Sylvain	03.11.80	11	37.5
(H.V.)	HOULE, Sylvain	21.11.80	11	37.5
	NOBERT, Jacques	14.08.81	50	37.5
	<u>Plongeur et/ou entretien</u>			
	NORMAND, Maurice	18.08.69	42	40.0
	ARCHAMBAULT, Paul	29.02.74	30	40.0
	BOURGAULT, Jean-Claude	28.03.74	44	35.0
	DROLET, Raymond	20.12.77	30	40.0
	GUERIN, Luc	11.10.78	30	37.5
	D'ONOFRIO, Nick	14.10.78	30	15.0
	LAVALLEE, Richard	02.12.78	30	15.0
	SAVARD, Réjean	12.03.80	44	35.0
	DAOUST, Peter	12.05.80	3	30.0
	DESEVE, Jacques	12.05.80	3	30.0
	GERVAIS, Sylvain	07.07.80	3	30.0
	D'ATTOMA, Francesco	15.09.80	30	37.5
	VOILLAUME, Francis	05.11.80	27	35.0
	GALARNEAU, André	24.03.81	16	40.0
	ROCHON, Jean	30.03.81	30	37.5
	BOUDREAU, Viateur	06.06.81	16	40.0
	THURBER, François	08.06.81	27	35.0
(H.V.)	LAROCHE, Marc	24.08.81	3	20.0
	FOREST, Michel	14.09.81	30	35.0
	BEAUDRY, Daniel	24.09.81	16	20.0

	<u>Date d'entrée</u>	<u>Commerce</u>	<u>Moyenne hebdo.</u>
<u>Serveuse et/ou barmaid</u>			
LEFEBVRE, Clémence	03.12.74	31	16.0
LETENDRE, Jeannine	17.09.75	31	16.0
SAGALA, Yolande	31.10.77	31	30.0
PRIEUR, Ginette	28.08.78	31	16.0
MUNGER, Pâquerette	09.10.79	31	16.0
LABELLE, Lise	17.08.81	31	20.0
<u>Préposé au comptoir</u>			
TOMASSINO, Rose	12.03.74	44	35.0
PIGEON, Jacqueline	13.08.75	32	40.0
SYNNOTT, Martha	20.10.75	19	40.0
COTE, Claire	19.10.78	32	35.0
MACHABEE, Monique	14.07.80	16	40.0
SALOIS, Doris	22.09.80	3	37.5
<u>Magasinier</u>			
VEZINA, Marcel	03.11.80	30	37.5

Remarques:

(H.V.) signifie que la personne est handicapée visuelle.

A la date de la signature de la convention, la moyenne hebdomadaire maximale est de 38 heures 3/4.

Tout employé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention peut contester sa classification selon la procédure de grief et d'arbitrage.

22... /47 Feb

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: SERVICE CATERPLAN DE L'INCA
 1181, rue Guy
 Montréal

ci-après appelé

"la compagnie"

ET: CLAUDE BOUTIN
 3759 St-Urbain
 Montréal

ci-après appelé

"le plaignant"

Sans admission quant au bien-fondé de la plainte de M. Claude Boutin, les parties conviennent de ce qui suit:

1. - QUE Claude Boutin, le plaignant, sera appelé au travail à compter du 8 juin 1981 avec tous ses droits et privilèges à l'exclusion du droit aux salaires pour la période qui s'est écoulée à compter du 23 décembre 1980 jusqu'au 29 mai 1981.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
à Montréal, ce juin 1981

CLAUDE BOUTIN, Le plaignant

Représentant autorisé de SERVICES
CATERPLAN DE L'INCA, la compagnie

CONTRAT DE TRANSACTION

ENTRE: SERVICES CATERPLAN DE L'INCA
1181, rue Guy
Montréal, Québec,

ci-après appelé
"la compagnie"

ET: CLAUDE BOUTIN
3759, rue St-Urbain
Montréal, Québec,

ci-après appelé
"le plaignant"

ATTENDU QUE la Compagnie a congédié Claude Boutin le 23 décembre 1980;

ATTENDU QUE, suite à ce congédiement, Claude Boutin a institué des plaintes selon les articles 14,15, 16 et suivants du Code du Travail;

ATTENDU QUE ces plaintes sont en état de procéder et que les parties ont intérêt à éviter les frais, les ennuis et les tracas de ces procédures;

ATTENDU QUE les parties aux présentes énoncent leur intention de terminer toute procédure engagée et de prévenir tout litige, contestation ou réclamation, le tout au moyen des concessions et aux termes et conditions ci-après énoncés:

1. - Les parties se donnent, par la présente, quittance de toute plainte ou procédure passée et présente, qu'elles ont ou qu'elles ont pu être en droit d'instituer;
2. - Les parties renoncent à toute réclamation, action ou procédure qu'elles ont ou qu'elles avaient les unes contre les autres résultant des gestes ou des activités de l'une ou l'autre des parties relativement au congédiement du 23 décembre 1980 y inclus toute action en dommages-intérêts pour inexécution de contrat;
3. - Les parties, par les présentes, se donnent de plus quittance et renonciation de toute plainte ou action pendante ou non-satisfaite;

EN CONSIDERATION DE CE QUI PRECEDE, la Compagnie verse, à titre d'indemnité à Claude Boutin, la somme de mille dollars (\$1,000.00), dans les quinze (15) jours de son rappel au travail, le 8 juin 1981;

IL EST ENTENDU que tout paiement, quittance ou renoncia-
tion fait par les parties aux présentes est fait dans le
but de mettre fin à tout litige actuel et éviter les frais,
les ennuis et les tracasseries de procédures, mais sans admission
de quelque responsabilité que ce soit pour aucune des par-
ties.

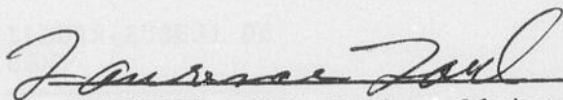
Le présent contrat constitue un contrat de transaction
en vertu de l'article 1918 du Code Civil du Québec.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
à Montréal, ce juin 1981.

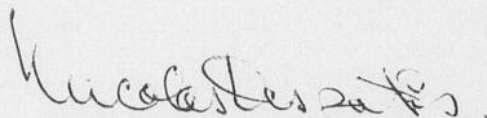
Représentant autorisé de
SERVICES CATERPLAN DE L'INCA

CLAUDE BOUTIN

Signé à Montréal, ce jeudi 7 octobre 1982.



LAURENCE LORD, Membre désigné par le
syndicat



NICOLAS DESPATIS, Membre désigné par
l'employeur



FRANCOIS G. FORTIER, Président

19739-01



PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue entre

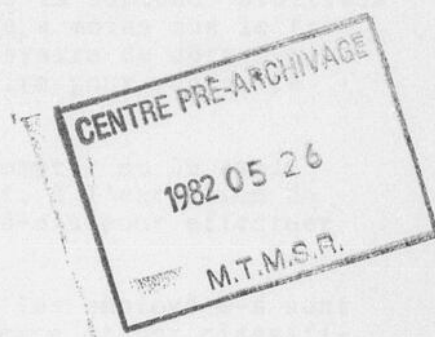
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE
CATERPLAN (MONTREAL) (CSN)

ci-après appelé "le SYNDICAT"

et

Services
CATERPLAN DE L'INCA

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"



Relativement au retour au travail des employé-e-s suite à l'arrêt de travail ayant débuté le 11 janvier 1982, les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'arrêt de travail prend fin à compter de la date de signature des présentes.
2. L'employeur et/ou ses représentants conviennent de n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discrimination contre un employé-e relativement à tout événement ayant pu se produire avant ou durant l'arrêt de travail.

3. L'employeur et/ou ses représentants conviennent de n'entreprendre aucune action et/ou procédure devant les tribunaux contre un-e employé-e, le Syndicat, la Confédération des Syndicats Nationaux, la Fédération des Employés des services publics Inc., le Conseil central de Montréal ou leurs représentant-e-s suite à tout événement ayant pu se produire avant et durant l'arrêt de travail.
4. Conformément au Code du travail, le Syndicat et/ou ses représentant-e-s conviennent de n'ordonner, appuyer ou encourager aucune grève ou ralentissement d'activités destiné-e à limiter la production jusqu'à l'application de la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, à moins que le tribunal décide qu'il ne juge pas nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend.
5. L'employeur et/ou ses représentants s'engagent à ne faire de lock-out jusqu'à l'application de la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, à moins que le tribunal décide qu'il ne juge pas nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend.
6. Le rappel au travail s'effectue à compter du 26 avril 1982 selon les modalités qui suivent, à l'exception de ceux-celles qui pourront être appelé-e-s pour effectuer le nettoyage des commerces.
7. Durant la semaine du 19 avril 1982, les employé-e-s sont appelé-e-s par ancienneté, par commerce et par classification pour effectuer le nettoyage des commerces tel que prévu à l'annexe A-1 des présentes.
8. Le rappel au travail pour la reprise des activités, à compter du 26 avril 1982, s'effectue de la manière suivante:
 - a) Les employé-e-s mentionné-e-s à l'annexe "B" sont rappelé-e-s au travail par courrier recommandé et ont quarante-huit (48) heures pour se présenter au bureau du personnel pour indiquer leur intention à l'employeur, à moins de raisons valables, dont la preuve leur incombe.
 - b) Les employé-e-s sont rappelé-e-s selon le poste qu'ils-elles détenaient au moment du déclenchement de l'arrêt de travail, sauf ceux-celles mentionné-e-s à l'annexe C des présentes qui sont rappelé-e-s à un poste différent.

- c) Les employé-e-s de l'annexe C ont droit de refuser le poste offert en vertu de l'annexe B, auquel cas leur nom vient s'ajouter à l'annexe D des présentes et ils-elles sont alors soumis-es aux dispositions du paragraphe 9 des présentes.
9. Pour les employé-e-s mentionné-e-s aux annexes C et D des présentes, les modalités suivantes s'appliquent:
- a) Tout-e employé-e a droit de recouvrer le poste qu'il-elle détenait avant le déclenchement de l'arrêt de travail dès que celui-ci devient disponible.
 - b) Le rappel au travail, dans tous les cas, s'effectue par courrier recommandé et copie de cet avis est transmise au Syndicat en même temps.
 - c) Suite à la réception de l'avis l'informant du rappel au travail ou que son poste est disponible, l'employé-e a quarante-huit (48) heures pour se présenter au bureau du personnel pour indiquer ses intentions, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.
 - d) Le refus par un-e employé-e de retourner au travail sur un poste différent de celui qu'il-elle détenait au moment du déclenchement de l'arrêt de travail n'affecte aucunement son droit de rappel sur tout autre poste selon son ancienneté.
 - e) L'employé-e perd son droit de rappel après un (1) an d'inscription à la liste de rappel, à moins de disposition contraire à la convention collective.
10. a) Tout poste nouvellement créé ou tout poste laissé vacant par suite de départ, démission volontaire, ~~mutation au poste qu'un-e employé-e détenait avant l'arrêt de travail ou refus de se présenter à l'employeur dans les délais prescrits à l'alinéa a) de la clause 8 et à l'alinéa c) de la clause 9 sans raison valable, sont affichés pendant une période de cinq (5) jours et accordés à l'employé-e le plus ancien parmi les candidats, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.~~

o/B 19-4-82

HLB
19/04/82

si un poste devient vacant suite à la mutation au poste qu'une employée détenait avant l'arrêt de travail ou refus de se présenter à l'employeur dans le délai prescrit à l'alinéa a) de la clause 8) et à l'alinéa c) de la clause 9 sans raison valable au

HR 19/04/82
@/B 14-4-82

b) Si un poste devient vacant suite à la procédure d'affichage, il est offert par ancienneté aux employé-e-s de la liste de rappel qui répondent aux exigences normales de la tâche.

11. L'acceptation par un-e employé-e d'un poste différent que celui qu'il-elle détenait avant le déclenchement de l'arrêt de travail ne peut entraîner de diminution de salaire. Cependant, l'employé-e rappelé-e sur un poste comportant un salaire supérieur bénéficie de ce salaire supérieur.
12. Aux fins du présent protocole, un "poste différent" signifie un poste de classification différente et/ou dans un lieu physique différent à celui auquel il était affecté au moment du déclenchement de l'arrêt de travail.
13. Un-e employé-e, en congé maladie, accident du travail, maternité ou toute autre absence autorisée par l'employeur, est rappelé-e au travail dès que son poste est disponible. Toutefois, son remplacement temporaire est offert aux employé-e-s de la liste de rappel par ordre d'ancienneté parmi ceux-celles qui répondent aux exigences normales de la tâche.
14. Advenant le cas où l'employeur libère un représentant du Syndicat pour voir à l'application des présentes, telle libération se fait sans perte de salaire.
15. Conformément au Code du travail, les conditions de travail s'appliquant dès le retour au travail sont celles qui prévalaient au moment du dépôt de la requête en accréditation, sauf dans le cas des salaires.
16. Les salaires payables à compter du retour effectif au travail sont ceux prévus à l'annexe E des présentes qui en fait partie intégrante et ce, sans admission de part et d'autre quant aux salaires à intervenir (taux horaire et rétroactivité) par décision arbitrale ou entente entre les parties pour la durée de la convention collective. De plus, ceux-celles qui bénéficiaient d'un salaire supérieur que celui prévu à ladite annexe continuent d'en bénéficier.
17. Le service continu de tout-e employé-e ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par suite de l'arrêt de travail et l'ancienneté continu de s'accumuler jusqu'au retour effectif au travail en vertu des présentes.
18. Le retour au travail débutera à compter du 19 avril 1982 (équipe de nettoyage) ou du 26 avril 1982 (reprise des activités).

13a) les employés qui figureraient à la liste de employés occasionnels de 12 janvier 1982 conserveront le même statut à partir du 26 avril 1982

HR 19/04/82
@/B 14-4-82

reprend le poste salaire du poste occupé
HR 19/04/82
@/B 14-4-82

19. La présente entente, ainsi que les annexes de A à E qui en font partie intégrante, est déposée conformément à l'article 72 du Code du travail et fera partie intégrante de la convention collective à intervenir ou de la sentence arbitrale y tenant lieu.

Handwritten: H.S. 19/04/82 e/B 4482

Handwritten: 20. en cas d'incompatibilité entre le présent protocole et la c.c. la cour. C. prévaut.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, ce ...19...e jour du mois de ...*AVRIL*..... 19 *82*.

SYNDICAT

EMPLOYEUR

Handwritten signature: Claude Rivest

Handwritten signature: H.S. 19/04/82

Handwritten signature: Guy Laguié

Handwritten signature: Denis P. Richard RESP. CSN.

ANNEXE "A"

LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL

Commerce numéro 3:	1 Chef	
	1 Cuisinier	
	1 Caissière	
	1 Aide-générale	
	<u>2</u> Plongeurs	
	6	<u>6/11</u>
Commerce numéro 4:	1 Responsable	<u>1/1</u>
Commerce numéro 10:	1 Responsable	<u>1/1</u>
Commerce numéro 11:	2 Cantiniers	<u>2/4</u>
Commerce numéro 12:	2 Cantiniers	<u>2/3</u>
Commerce numéro 14:	∅	
Commerce numéro 16:	1 Chef-cuisinier	
	1 Caissière	
	2 Aides-générales	
	<u>2</u> Plongeurs	
	6	<u>6/9</u>
Commerce numéro 17:	1 Responsable	
	1 Cant./Aide-générale	
		<u>2/2</u>
Commerce numéro 19:	<u>1</u> prép. comptoir	
		<u>1/2</u>
Commerce numéro 20:	1 Responsable	<u>1/2</u>

ANNEXE "A" (SUITE)

Commerce numéro 23: 2 Cantiniers 2/2

Commerce numéro 27: 1 Chef
 1 Caissière
 3 Aides-générales
2 Plongeurs / entretien
 7 7/9

Commerce numéro 28: 1 Responsable 1/1

Commerces numéro 41 et 47: 2 Cantiniers 2/3

Commerce numéro 42: 1 Chef
 1 Plongeur
 2 Aides-générales
 1 Caissière 5/6

Commerce numéro 48: 1 Responsable 1/1

Commerce numéro 44: 1 Chef
 2 Plongeurs/entretien
 1 caissière
 2 Aides-générales
1 Mme Marion (en rempl. de la gérante)
 7 7/9

Commerce numéro 49: 1 Responsable 1/1

ANNEXE "A" (SUITE)

3-

MAISON RADIO-CANADA

JOUR: 2 Caissières
 4 cuisiniers (Pâtissiers)
 3 prép. au comptoir
 3 casse-croûte
 3 aides-générales
 4 plongeurs
 4 serveuses plus 1 aide-serveuse 1 barmaid
1 magasinier
 26

SOIR: 2 prép. comptoir
3 plongeurs (incluant entretien)
 5

FIN DE

SEMAINE:

JOURSSOIRS

1 caissière	1 plongeur
1 cuisinière	1 prép. au comptoir
2 prép. comptoir	<u>1</u> caissière
<u>1</u> plongeur	3
5	

39/50

Commerce numéro 50: 1 cantinier
1 responsable
 2

2/2

Commerce numéro 46: Responsable

1/1

EQUIPE DE NETTOYAGE AVANT LE RAPPEL AU TRAVAILLE 07.04.82

<u>NO. DE COMMERCE</u>	<u>NOMBRE D'EMPLOYES</u>	<u>NOMBRE DE JOURS</u>	<u>POSTE</u>
No. 27	1	1	Plongeur
	1	1	Cuisinier
	1	1	Gérante
No. 42	1	1	Plongeur
	1	1	Cuisinier
	1	1	Gérante
No. 44	1	1	Plongeur
	1	1	Cuisinier
	1	1	Gérante
No. 3	2	1	Plongeur et entretien
	1	1	Cuisinier
	1	1	Gérant
No. 30 RADIO-CANADA	15 (incluant)	4	Re: G. L'Heureux Comprenant
	3	4	Cuisiniers pour mise en place
	4		Gérants: G. Lavoie R. Burgher M. Mc Guire S. Jauvin

.../2

No. 16	4	4	Re: C. L'heureux	
	1	4	Aide-générale/Plongeur	
	1	4	Gérante	
No. 17	1	1	Responsable	
No. 28	1	1	Responsable	

" ANNEXE B "

LISTE DE RAPPEL AU TRAVAIL POUR LE 26 AVRIL 82

NO. COMMERCE	CLASSIFICATION	NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
# 3	CHEF CUISINIER	JEAN-PIERE HUDON	26.05.80
	CUISINIÈRE	GISELE CHAMPAGNE	23.11.79
	CAISSIÈRE	FRANCINE MOREAU	12.05.80
	AIDE GÉNÉRALE	KAREN RIMILL	12.05.80
	PLONGEUR	MARC LAROCHE	24.08.81 (HAND)
"	"	JACQUES DESÈVE	12.05.80
# 4	RESPONSABLE	RITA CÔTÉ	05.05.81
# 10	RESPONSABLE	BENOÎT RICHARD	02.11.70 (HAND.)
# 11	CANTINIER	CLAUDE PEPIN	14.09.79 (HAND)
	"	SYLVAIN HOULE	21.11.80 (HAND)
# 12	CANTINIER	GAÉTANNE BEAUREGARD	16.11.79 (HAND)
	"	PIERRE FAUTEUX	30.04.79 (HAND.)
# 16	CHEF CUISINIER	MICHEL ST-DENIS	12.05.80
	CAISSIÈRE	LAURETTE MONETTE	09.11.79
	AIDE GÉNÉRALE	MARIELEINE RHÉAULT	23.03.78
	" "	JEANINE BOURASSA	27.02.79
	PLONGEUR	ANDRÉ GALARNEAU	24.03.81
"	JIMATEUR BOUDRAULT	06.06.81	
"	MONTAGNE MACHABEE	15.07.80	
# 17	RESPONSABLE	LUC PHILIE	24.10.79 (HAND.)
	CANTINIER/AIDE GÉN.	JOHANNIE LEFRANÇOIS	06.07.81
# 19	PRÉPOSÉ AU COMPTOIR	MARTHA SYNOTT	20.10.75
# 20	RESPONSABLE	SUZANNE MELLARINI	28.03.73
# 23	CANTINIER	STEVEN COSSETTE	04.09.79 (HAND.)
	"	LIZETTE CÔTÉ	21.03.81

ANNEXE "B" (SUITE)

NO. COMMERCE	CLASSIFICATION	NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
# 27	CHEF CUISINIER	ALFRED ASSELIN	16.04.81
	CAISSIÈRE	MARGUERITE MONPLAISIR	18.04.79
	AIDE GÉNÉRAL	CLÉMENTINE GODBOUT	30.08.78
	" "	CÉLINE PLOURDE	31.01.80
	" "	THÉRÈSE ROY	14.02.80
	PLONGEUR	FRANCIS VOILLAUME	05.11.80
	"	FRANÇOIS THURBER	08.06.81
# 28	RESPONSABLE	YOLANDE BAILLARGEON	15.09.65
# 41-47	CANTINIER	RÉJEAN DOIRIER	17.06.74 (HAND.)
	"	NICOLE LAUVIGNE	28.01.80
# 42	CHEF CUISINIER	MAURICE QUINTAL	02.06.75
	PLONGEUR	MAURICE NORMAND	18.08.69
	AIDE GÉNÉRALE	MADELEINE PORTIER	28.03.75
	" "	CLAUDE BOUTIN	21.07.80
	CAISSIÈRE	MONIQUE MACHABÉE	14.07.80
# 48	RESPONSABLE	RAYMOND ELIE	20.05.57 (HAND.)
# 44	CHEF CUISINIER	HERVÉ MORNEAU	13.11.79
	PLONGEUR	JEAN-CLAUDE BOURGULT	28.03.74
	"	RONALD BEAUREGARD	11.12.79 (HAND.)
	CAISSIÈRE	YOLANDE BARONI	03.00.66
	AIDE GÉNÉRALE	ROSE TOMASINO	12.03.74
	" "	MICHEL GUSNEL	23.04.79
	REMPLACEMENT DE GÉRANTE	MARIE-PAULE MARION	20-04-79 23.04.79 19/04/82 e/B 19-4-82
# 49	RESPONSABLE	AVELIN BÉGIN	20.06.50 (HAND.)
# 50	RESPONSABLE	RICHARD PRIMEAU	05.03.66 (HAND.)
	CANTINIER	SYLVAIN JODOIN	03.11.80
# 46	RESPONSABLE	NICOLE PRIMEAU	08.03.79 (HAND.)

ANNEXE "B" (SUITE)

COMMERCE	CLASSIFICATION	NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
RADIO-CANADA	<u>JOUR/SEMAINE</u>		
	CAISSIÈRE	LUCILLE MORIN	15-02-72 15-09-72
	"	DIANE BOUDREAU	03.11.72
	CUISINIER	GÉRARD BERTRAND	04.05.73
	"	GEORGES ULMER	21.04.78
	"	JEAN RICHARD	27.08.79
	PÂTISSIÈRE	MONIQUE CRITCHLEY	26.04.79
	PRÉPOSÉ AU COMPTOIR	JACQUELINE PIGEON	13.08.75
	" " "	JOE DADDY	19.05.80
	" " "	CLAIRE CÔTÉ	13-10-72 19.10.78
	PRÉPOSÉ AU CASSE-CROÛTE	JACQUELINE DAGENAIS	02.10.74
	" " " "	GISELE BÉRUBÉ	09.04.80
	" " " "	GUY GAGNÉ	27.05.80
	AIDE GÉNÉRALE	LINDA MORIN	19.11.77
	" "	MARIE-JEANNE ENGLISH	01.11.78
	" "	JOHANNE LAVOIE	05.02.79
	PLONGEUR	PAUL ARCHAMBAULT	29.02.74
	"	RAYMOND DROLET	20.12.77
	"	LUC GUÉRIN	11.10.78
	"	RAYMOND DÉRY	24.02.80 ✓ 80
SERVEUSE	CLÉMENCE LEFEBVRE	03.12.74	
"	JEANINE LETENDRE	17.09.75	
"	YOLANDE SAGALA	31.10.77	
"	GINETTE PRIEUR	28.08.78	
AIDE-SERVEUSE	RACHELLE LALONDE	21.11.79	
BARMAID	LISE LABELLE	17.08.81	
MAGASINIER	MARCEL VÉZINA	03.11.80	
	<u>SOIR/SEMAINE</u>		
	PRÉPOSÉ AU CASSE-CROÛTE	DENIS LORD	16.01.80
	" " " "	ROSE GOULET	29.12.80
	PLONGEUR	FRANCESCO D'ATTOMA	15.09.80
	"	MICHEL FOREST	14.09.81
	PLONGEUR/ENTRÉTIEN	JEAN ROCHON	30.03.81

ANNEXE "B" (SUITE)

COMMERCE	CLASSIFICATION	NOM	DATE D'ANCIENNETÉ
<u>RADIO-CANADA</u>	<u>FIN DE SEMAINE / JOUR</u>		
	CAISSIÈRE	JULIETTE BERTHAULME	20.09.80
	CUISINIER	GILBERT VACHON	19.09.81
	PRÉPOSÉ AU CASSE-CROÛTE	SYLVIE DOYON	21.03.81
	" " "	<i>Lise Belanger</i>	16-05-81
		CÉCILE MARTEL	30-05-81
	PLONGEUR	RICHARD LAVALLÉE	02.12.78
	<u>FIN DE SEMAINE / SOIR</u>		
	PLONGEUR	NICK D'ONOFRIO	14.10.78
	PRÉPOSÉ AU CASSE-CROÛTE	FRANÇOISE THIBAUT-PARÉ	03-10-81 30.09.81
	CAISSIÈRE	MONIQUE BEAUDRY	17.08.81

ANNEXE "C"

LISTE DES EMPLOYÉS RAPPELÉS AU 26/04/82
AYANT DROIT DE REFUS

NOM	CLASSIFICATION	NO. COMMERCE	ANCIENNETÉ
MONIQUE MACHABÉE	PRÉPOSÉE AU COMPTOIR	# 16	14.07.80
ROSE TOMASINO	" " "	# 44	12.03.74
MICHEL QUESNEL	AIDE-CUISINIER	# 44	23.04.79
SYLVAIN JOOIN	CANTINIER	# 11	03.11.80
JOE DADDY	AIDE-CUISINIER	# 30 (R-C.)	19.05.80
GUY GAGNÉ	CUISINIER	# 30 (R-C.)	27.05.80
JOHANNE LAVOIE	CAISSIÈRE	# 32 (R-C.)	05.02.79
JULIETTE BERTHAULME	AIDE-GÉNÉRAL	# 32 (R-C.)	20.09.80

ANNEXE "D"

LISTE DES ~~EMPLOYES~~ EMPLOYÉS
NON RAPPELÉS AU 26/04/82 AVEC
DROIT DE RAPPEL PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ

	NOM	CLASSIFICATION	COMMERCE	ANCIENNETÉ
	1. FOURNIER LISE	CANTINIÈRE	12	20.08.79
	* 2. COURCHESNE PAULINE	PRÉPOSÉE CASSE-CROÛTE	30	10.09.79
	* 3. MUNGER PÂQUERETTE	SERVEUSE	31	9.10.79 (T.P.)
	4. CYPHOT RÉJEANNE	RESPONSABLE	14	18.02.80
<i>14-4-82</i>	5. SAVARD RÉJEAN	PLONGEUR	44	12.03.80
<i>sa</i>	<i>Pauline Vesina</i>	<i>Aide Générale</i>	<i>44</i>	<i>18-06-80</i>
<i>19/04/82</i>	6. DAoust PETER	PLONGEUR	3	12.05.80
	7. LECLAIR JACQUELINE	AIDE GÉNÉRALE	3	16.05.80
<i>19-4-82</i>	8. MARTEL CECILE. BÉLANGER LISE	PRÉPOSÉE CASSE-CROÛTE	32	30.05.80
	9. GERVAIS SYLVAIN	PLONGEUR	3	7.07.80 (T.P.)
	10. CROTEAU NICOLE	AIDE GÉNÉRALE	16	16.09.80
	11. SALOIS DORIS	PRÉPOSÉE AU COMPTOIR	3	22.09.80
	12. THIBAUT ODETTE	CANTINIÈRE	41-47	15.10.80
	13. LAVOIE GINETTE	AIDE GÉNÉRALE	3	24.03.81 (T.P.)
	14. GOUBOUT CHANTAL	PRÉPOSÉE AU CASSE-CROÛTE	32	8.06.81
	15. POIRIER ROBERT	AIDE GÉNÉRALE	19	16.07.81 (T.P.)
	16. NOBERT JACQUES	CANTINIER	50	14.08.81
	17. LAMOUREUX LINDA	AIDE-SERVEUSE	31	17.08.81 (T.P.)
	18. PLOUFFE CLAIRE	AIDE GÉNÉRALE	20	31.08.81 (T.P.)
	19. IMBAULT SYLVAIN	CANTINIER	18	14.09.81
<i>14-4-82</i>	20. BEAUDRY DANIEL	PLONGEUR	16	24.09.81 (T.P.)
<i>20-4-82</i>	<i>Sylvie Peron</i>	<i>aide Générale M.R.C.</i>	<i>30</i>	<i>09 81?</i>
<i>19-4-82</i>	21. PLANTE LUCE	AIDE GÉNÉRALE	32	8.10.81 (T.P.)

NOTE : PAULINE COURCHESNE, EN ACCIDENT DE TRAVAIL,
ET PÂQUERETTE MUNGER, EN CONGÉ DE MATERNITÉ,
ONT DROIT DE RETOUR SUR LEUR POSTE ^{si ils ont été renouvelés} À
LA FIN DE LEUR CONGÉ. ~~si ils ont été renouvelés~~

(a13 du présent protocole.)

19/04/82
19-4-82

ANNEXE "E"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
EN VIGUEUR AU ~~30-11-8~~ RETOUR AU TRAVAIL

CLASSIFICATION	TAUX HOORAIRE	PRIME D'ANCIENNETÉ		
		3 ANS 10 ¢	10 ANS 20 ¢	15 ANS 35 ¢
RESPONSABLE	4.75	"	"	"
CHEF CUISINIER	6.25	"	"	"
CUISINIER/BOUCHER/PÂTISSIER	5.25	"	"	"
SOUS-CHEF	6.00	"	"	"
AIDE CUISINIER/CUISINIER CASSE CROÛTE	4.50	"	"	"
PRÉPOSÉ - CASSE - CROÛTE	4.50	"	"	"
CAISSIER	4.50	"	"	"
AIDE GÉNÉRALE/AIDE - SERVEUSE	4.40	"	"	"
CANTINIER/PRÉP. MACHINES DISTRIBUTRICES	4.40	"	"	"
PLONGEUR /ENTRETIEN	4.30	"	"	"
SERVEUR	4.20	"	"	"
PRÉPOSÉ AU COMPTOIR	4.40	"	"	"
MAGASINIER	5.00	"	"	"
PRÉPOSÉ AU BAR	4.40	"	"	"

1. ~~A compter de 3 ans d'ancienneté~~, une prime de 10 ¢ l'heure est versée à tout employé ayant 3 ans d'ancienneté et plus pour toute heure travaillée.
2. Une prime de 20 ¢ l'heure est versée à tout employé ayant 10 ans d'ancienneté et plus pour toute heure travaillée.
3. Une prime de 35 ¢ l'heure est versée à tout employé ayant 15 ans d'ancienneté et plus pour toute heure travaillée.