



DÉPÔT

7983-0

Dépôt N°: 85 1 0 1 7 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07983-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19082-05
Date	Signature 85-10-11	Réception 85-10-21	Durée	Du 85-05-01	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Synd. Québécois de l'Imprimerie et des Communications local 145-de l'union Typographique Intern. Affilié à la F.T.Q. et au C.T.C. Att: Jean Pierré Lacoste 8694 rue St-Denis ste 3 Montréal, Québec H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Société Sogsabec 696 St-Croix Montréal, Québec H4L 3W2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	E.V. 1500 rue Ottawa Montréal Région <u>06-06</u> Activité <u>8364(10)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: Céline Carette/ms
 Date: 85-10-29

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

003 (094)

RECHERCHE

14:11

LE SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145

19082-05

CONVENTION COLLECTIVE

3141 01 01

ENTRE

LA SOCIETE SOGSABEC LTEE
au 1500, rue Ottawa
MONTREAL

ET

PCITP
MONTREAL

85 OCT 21 14:11

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145

SECTION 1 - DEFINITION DES TERMES

1.01 Ancienneté: La durée de service continue d'un employé pour l'Employeur.

Priorité: La priorité est déterminée par la date à laquelle un employé obtient un poste de travail qui commande un changement par rapport à son statut d'employé.

Convention: La présente convention collective de travail.

Employé: Tous les salariés de l'Employeur régis par la convention. Lorsque seulement le masculin est utilisé, il faut comprendre que les dispositions s'appliquent à tous les employés masculins et féminins.

Employeur: Société SOGSABE Ltée

Grief: Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention, de même qu'à toute autre mésentente pourrait survenir pendant la durée de la présente convention collective qui aurait une relation directe avec la convention.

Jour: Un jour de calendrier.

Période de probation: Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouvel employé.

Salaire: La rémunération de l'employé, primes comprises, s'il y a lieu.

Syndicat: Le Syndicat québécois de l'imprimerie et des communications, local 145, F.T.Q., C.T.C., C.T.M., U.T.I.

SECTION 2 - BUTS DE LA CONVENTION

2.01 Buts

- De promouvoir la satisfaction de la clientèle.
- De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat.
- De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.
- D'établir une procédure de règlement des griefs.

2.02 Non-discrimination

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique, conditions sociales, ou participation aux activités syndicales.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 Droits de la direction

De façon compatible avec les dispositions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer son entreprise.

3.02 Responsabilités

- a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis du personnel par l'entremise exclusive d'un responsable par service. Des chefs d'équipes peuvent être nommés pour diriger le travail, mais seul le responsable peut discipliner.
- b) Les responsables et leurs remplaçants ne peuvent effectuer du travail de juridiction syndicale, leurs rôles en étant exclusivement un de direction, sauf dans les cas suivants:
 - 1) Pour entraîner de nouveaux employés ainsi que les employés actuels pour tout changement dans leurs fonctions;
 - 2) Lorsqu'aucun employé possédant l'habileté nécessaire n'est disponible pour accomplir un travail;
 - 3) Lors d'un manque d'employés disponibles pour assurer les opérations d'une façon efficace, l'Employeur ne devra pas abuser de cette situation.

Le travail effectué par le personnel cadre ne doit pas avoir pour but ou effet d'empêcher la création d'emplois ou de provoquer une mise à pied.

- 4) Sauf dans le cas de travail prévu suivant:
 - chef-cuisinier sans limite dans ses fonctions de cuisinier et de remplacement de salarié et lors de la prise de période de repos.
 - responsable de distribution environ 2 heures/jour dans des fonctions de caissier et aide en alimentation.
- 5) Lorsqu'il y a entente entre les parties.
- c) Des chefs d'équipes peuvent être nommés pour diriger le travail et seconder les responsables.

Les chefs d'équipes sont régis par la convention. Ces personnes donnent des instructions, assignent du travail, voient à l'entraînement et à la coordination des activités.

Les chefs d'équipe sont tenus de faire rapport sur l'ensemble des activités qu'ils coordonnent et entre autres, sur toutes les omissions et incident, mais ils ne peuvent discipliner.

- d) L'Employeur doit afficher et tenir à jours un organigramme de ses représentants directs auprès des employés et ceux-ci ne sont dirigés que par le seul responsable de leur service prévu à l'organigramme, sauf en cas d'urgence, négligence ou non-respect des directives.

3.03 - DISCIPLINE

Un employé peut être congédié ou autrement discipliné:

- 1- pour incompétence;
- 2- pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs et fonctions;
- 3- pour violation des règlements de l'entreprise qui doivent être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés et les droits prévus à cette entente. Un employé a le droit de contester tout règlement de l'entreprise ainsi que leur justice d'application selon la procédure prévue. Aucun système de points de démerite ne sera accepté pour l'établissement de mesures disciplinaires.

3.04 - PROMOTION ET RETROGRADATION

Un employé promu ou transféré à un poste hors de l'unité de négociation aura le droit de reprendre son poste dans l'unité de négociation dans un délai de 30 jours ouvrables et ceci sans préjudices à ses droits en vertu de la convention. Il doit rester membre en règle du Syndicat pendant cette période.

SECTION 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 - Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du Droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qui est libellé comme suit:
Tous les salariés au sens du Code du Travail.

SECTION 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 - Conditions d'emploi

- a) Tous les employés doivent comme conditions de maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.
- b) Tout nouvel employé doit comme condition de maintien de son emploi, devenir membre, dès que le Syndicat le jugera à propos et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.

5.02 - Cotisation syndicale

- a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut de l'employé, ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le quinzième (15e) jour du mois suivant au plus tard.

L'Employeur au même moment remet au Syndicat (avec copie au délégué syndical) la liste des employés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des employés.

- b) L'Employeur reconnaît que le Syndicat a le droit de collecter des honoraires, frais légaux et les dépenses raisonnables contractées afin de mettre en force cette section si l'obligation de l'Employeur n'est pas respectée après soixante (60) jours de la procédure prévue ci-haut.

5.03 - Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

5.04 - Total des cotisations annuelles

L'Employeur remet au Syndicat vers le quinze (15) janvier de chaque année, au moment de la remise des T 4, le montant total de salaire gagné et de cotisation syndicale payée par chacun des employés pour la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

SECTION 6 - DELEGUE SYNDICAL

- 6.01 - a) Le délégué syndical et/ou ses adjoints sont des représentants du Syndicat et ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir mis en vigueur les conditions de cette entente.

L'Employeur s'engage, de plus, à leur donner toutes les facilités pour accomplir leurs tâches.

Le délégué syndical et/ou ses adjoints peut s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail, hors des lieux de travail sans perte de salaires, après avoir avisé son supérieur au moins 1 heure à l'avance pour un minimum de trente minutes à la fois et que ces libérations soient prises dans les moments les mieux appropriés tenant compte des besoins du service. Cette permission d'absence doit être accordée mais ne peut excéder 5 heures par semaine.

- b) Les employés doivent dans le cas de litige passer par l'entremise de leur délégué syndical ou de ses adjoints pour l'application de la convention.

6.02 - Aucune discrimination

L'Employeur ne fait aucune discrimination envers aucun employé en raison de sa participation à des activités syndicales.

- b) L'Employeur reconnaît que le Syndicat a le droit de collecter des honoraires, frais légaux et les dépenses raisonnables contractées afin de mettre en force cette section si l'obligation de l'Employeur n'est pas respectée après soixante (60) jours de la procédure prévue ci-haut.

6.03 - Activités syndicales à l'extérieur

Des congés seront accordés à pas plus de deux (2) employés à la fois, un (1) par classification, sauf la classification d'aide générale, pour leur permettre de participer à des activités syndicales; ces congés sont régis de la façon suivante:

- Le Syndicat avise l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance;
- Au cours d'une année de calendrier, les cinq (5) premiers jours d'absence sont accordés sans perte de traitements.

6.04 - Copie de la convention

- a) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention (format de poche) à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de la date de sa signature.
- b) Il remet également cent (100) copies au Syndicat.
- c) L'Employeur remet également un exemplaire de la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et d'autres renseignements pertinents.

6.05 - Réunion syndicale

Des réunions syndicales se tiennent en dehors des heures de travail, rémunérées à taux régulier, pour un maximum de quatre (4) heures par année, d'une durée maximale de deux heures par réunion, après un avis de quarante-huit heures du délégué syndical à l'Employeur, pour fin de convention.

6.06 - Tableaux d'affichage

Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé dans chaque service par l'Employeur à un endroit convenu mutuellement, les avis ou les communications du Syndicat, qui ne doivent pas être contre le bon ordre public. Seul le délégué et ses assistants ont le droit de poser et de retirer les avis syndicaux. De plus, la prudence est de mise quant au contenu de ces avis.

6.07 - Accès à l'atelier

Les officiers du syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur en tout temps après l'avoir avisé pour cause.

6.08 - Emplacement

Si possible, un local sera réservé à l'usage du délégué syndical et de ses adjoints. L'Employeur installera un classeur à un endroit mutuellement convenu.

6.09 - Comités

- a) Les pertes de salaires occasionnées par le Comité de négociation au cours de négociations sont payées par l'Employeur. Les pertes de salaires pour les rencontres du comité syndical pour la préparation des textes de convention sont payées par l'employeur jusqu'à concurrence de trois jours par délégué. Cette clause s'applique à deux délégués. Lorsqu'une rencontre de négociation aura lieu durant un jour de congé d'un employé, celui-ci pourra remettre son jour de congé à une date ultérieure.
- b) Tout employé participant à des réunions d'un comité bipartite prévues à la convention, réunissant des représentants de l'employeur et du syndicat a le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les périodes de travail qu'il emploie aux réunions d'un tel comité.
- c) L'article ci-dessus s'applique à un employé dont la présence est requise pour témoignage, lors de rencontre d'arbitrage aux conditions suivantes:
 - d'aviser l'employeur
 - de retourner au travail à la fin de son témoignage.

6.10 - Permanent syndical

L'Employeur accorde un congé sans salaire à un employé régulier pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à plein temps. L'ancienneté continue de s'accumuler durant ladite période.

Le Syndicat informera l'employeur quinze jours (15) avant le départ de l'employé et quinze (15) jours avant son retour au travail.

6.11 - Absence pour éducation syndicale

Des absences pour fin d'éducation syndicale seront accordées sans perte de salaire soit quatre (4) jours par année pour deux (2) employés, soit deux (2) jours chacun.

SECTION 7 - SOUS-TRAITANTS

Pour la durée de cette entente, l'employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite, avec une tierce personne ou firme dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction syndicale, sauf dans les cas suivants:

- dans le cas où une main-d'oeuvre spécialisée est requise mais non disponible;
- pour un travail qui exige une organisation ou un équipement spécialisé mais non disponible;
- Lorsqu'il y a entente entre les parties.

SECTION 8 - COOPERATION

8.01 - Comité des relations de travail

- a) Un comité conjoint des relations de travail composé d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat et d'un minimum de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes. Le Syndicat est toujours représenté par deux (2) délégués de l'unité de négociation.
- b) Ce comité a pour objet de discuter toute question relative au travail et aux méthodes de travail qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande de l'employeur ou du syndicat, dans un maximum de sept (7) jours suivant la réception de l'avis écrit spécifiant les sujets que l'employeur ou le syndicat veut discuter.
- d) L'employeur ou le syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.

8.02 - Sécurité et santé

Conscient de ses responsabilités envers ses employés, l'employeur convient de maintenir dans l'entreprise un haut taux de protection concernant la sécurité et la santé. Afin de protéger le mieux possible les employés et d'éviter les coûts importants que la négligence dans ce domaine apporte, les parties conviennent de ce qui suit:

- a) Un comité de sécurité et santé, composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Les noms des représentants du comité seront réciproquement communiqués par écrit.

Les tâches du comité sont:

- 1- De veiller à l'observation des lois et règlements concernant la sécurité et la santé des travailleurs et travailleuses.

8.04 - Travail seul

Aucun employé ne peut en aucun temps travailler seul dans l'établissement sans qu'il y ait une personne à portée de voix.

- 8.05 - Un employé ayant droit à une indemnité provenant de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CDDT) ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'incident; les journées subséquentes requises afin de recevoir les traitements médicaux appropriés seront, s'il y a lieu, compensées selon les normes CSST et de plus, l'employeur s'engage à lui verser, chaque semaine, une avance équivalente à la compensation versée par la CSST.

L'employé reconnaît que les sommes versées par l'Employeur lui sont remises comme avance et sont remboursables après réception des compensations versées par la CSST.

8.06 - Réintégration

Suite à un accident de travail, l'employeur s'engage à réintégrer l'employé à un poste qu'il peut remplir si un tel poste existe, sans perte de ses droits et privilèges et touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur correspond au nombre d'années qu'il aurait droit s'il n'avait pas eu d'accident.

- 8.07 - Les parties se rencontreront dans les trente (30) jours de la signature de la convention afin de tenter de régler les problèmes occasionnés par le plancher et ce en étroite collaboration avec les organismes gouvernementaux ou tout autre organisme pouvant leur venir en aide.

SECTION 9 - EMBAUCHE DE PERSONNEL

9.02 - Période de probation

Tout nouvel employé est sujet à la période de probation de trente (30) jours travaillés avant d'acquiescer son statut d'employé régulier. Tel employé est couvert par toutes les dispositions de la convention durant cette période.

9.03 - Ouverture de poste, promotion, mutation, poste vacant

- a) Dans les cas d'ouverture de poste, poste vacant de plus de deux (2) semaines, l'employeur avise le syndicat. L'employeur affiche ledit poste à l'intention des employés pendant une période de dix (10) jours.

Les employés intéressés devront poser leur candidature à l'intérieur de cet avis.

Le délégué syndical ou son assistant peut postuler au nom d'un employé absent lors de l'affichage.

- b) L'employé possédant le plus de priorité et se conformant aux exigences normales du poste se verra accorder le poste.
- c) L'employé bénéficiera d'une période d'essai de trente (30) jours travaillés et il peut pendant cette période décider s'il demeure ou non à ce poste, de même l'employeur pourra pendant la période d'essai, le retourner à son ancien poste s'il ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- d) Lorsqu'aucun employé ne pose sa candidature, l'employeur comblera le poste par un candidat de son choix.

9.04 Définition des statuts des employés

- a) Employé régulier à temps complet: désigne tout employé dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire des services réguliers et qui travaille normalement plus de trente (30) heures par semaine.
- b) Employé régulier à temps partiel: désigne tout employé détenant un poste régulier comportant normalement un nombre d'heures inférieur à 30 heures mais supérieur à 10 heures ou 7 heures continues par semaine.

L'employé à temps partie régulier est couvert par toutes les dispositions de la convention collective. Toutefois, celles-ci s'appliquent au prorata des heures travaillées. L'employeur ne peut enjoindre les employés à temps partiel régulier à travailler moins de quatre (4) heures consécutives par jour de travail. La période de probation est de trente (30) jours de travail indépendamment du nombre d'heures de travail par jour. De même, l'ancienneté de l'employé à temps partiel est calculée au même titre que l'employé régulier à temps complet, lors des absences prévues à l'article 11.02. Par contre, les employés à temps partiel régulier ont priorité lors d'un remplacement en autant que cela ne pénalise pas l'employeur.

- c) Les employés occasionnels sont des salariés ne détenant pas un poste régulier de travail et qui fournissent leurs services sur une base occasionnelle et/ou pour une durée de moins de dix (10) heures par semaine. Une liste d'ancienneté des employés occasionnels est créée selon les heures de service accumulées au service de la compagnie.

L'employé occasionnel est couvert par toutes les dispositions de la convention, sauf celles expressément définies pour les employés réguliers à temps complet et à temps partiel.

L'employé occasionnel bénéficiera des bénéfices marginaux en sus du 4% de vacances.

Les dispositions suivantes s'appliquent auxdits employés occasionnels:

- 1 - L'employeur appelle par ordre d'ancienneté les employés occasionnels pour le remplacement des employés absents, lorsque les besoins du service requièrent un tel remplacement.

A cet effet, les employés occasionnels sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté pour le remplacement des employés réguliers et/ou pour tout autre travail spécifique ou temporaire. Par contre, les employés réguliers à temps partiel ont priorité lors d'un remplacement.

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 (sauf pour la durée des vacances annuelles).

- 2 - 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. Les titres d'emploi sont énumérés à la section 16, et un employé occasionnel doit accepter de remplir tous les postes inclus dans un titre d'emploi.
- 3 - 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.

- 4 - 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.
- d) L'employeur s'engage à établir, dès qu'il est possible, des postes réguliers à temps complet ou à temps partiel. A cette fin, si le cumul de deux fonctions peut faire en sorte de créer un poste à temps complet, l'employeur procédera à l'affichage du poste, conformément aux dispositions de la convention.

SECTION 10 - GREVE ET LOCK-OUT

10.01 Ligne de piquetage

Aucun employé, ni le Syndicat, ne peut subir quelque mesure que ce soit, de la part de l'Employeur, pour avoir refusé de franchir une ligne de piquetage s'il a un motif raisonnable de croire qu'il y a danger pour sa sécurité.

SECTION 11 - ANCIENNETE ET PRIORITE

11.01 L'ancienneté n'a application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la convention, à moins d'être spécifiés autrement.

11.02 L'ancienneté, la priorité continuent de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés de décès et spéciaux;
- d) les absences avec ou sans solde prévues à la convention ou autorisées par l'employeur;
- e) durant la mise à pied d'un employé pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
- f) les congés de maternité;
- g) les absences pour maladie et accident.

11.03 Perte

L'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
- b) lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale;
- c) lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de quinze (15) jours de l'avis de rappel.
(L'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au syndicat).

11.04 Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté et de priorité sera remise au délégué syndical, aussi souvent qu'il est nécessaire.

11.05 Utilisation de l'ancienneté

Pour le choix dans la cédule de vacances.

11.06 Utilisation de la priorité

La priorité, sauf si autrement prévue dans la convention, s'applique aux fins suivantes:

- a) pour le choix des heures de travail;
- b) dans les cas de réduction de personnel par ordre inverse de priorité;
- c) pour la réclamation du travail dans une nouvelle classification ou un nouveau service ou lorsqu'il y a un poste à combler;
- d) rappel au travail.

SECTION 12 - PERFECTIONNEMENT

12.01 Perfectionnement

L'Employeur rembourse à tout employé régulier qui en formule la demande, si telle demande est agréée par le comité de relations de travail, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que l'employé assiste à au moins 75% des cours et obtienne un certificat de réussite. Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'étude, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de salaire et l'employé ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

SECTION 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Convocation

Lorsque l'Employeur convoque un employé pour des raisons disciplinaires, il doit aussi convoquer le délégué syndical.

13.02 Avis écrit

L'Employeur informe, par écrit, dans les trente (30) jours, des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé et au syndicat à moins que l'employé ne s'y oppose. Pour les besoins de cet article, un avertissement écrit constitue une mesure disciplinaire.

13.03 Dossier

- a) une mesure disciplinaire est rayée du dossier de l'employé lorsque six (6) mois se sont écoulés sans autres mesures disciplinaires.
- b) un employé peut, sur demande, consulter son dossier.
- c) sont également versées au dossier d'un employé toutes les notes positives dont il est l'objet.

SECTION 14 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

14.01 Grief

- a) L'employé, qui se croit lésé, peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente section.
- b) Le Syndicat peut exercer le droit de grief octroyé à l'employé sans justifier une cession de créance de sa part.
- c) L'Employeur peut déposer un grief conformément à la procédure établie en le déposant au délégué syndical.

14.02 Contenu du grief

Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, le correctif demandé et il doit être daté; il doit être signé par le délégué syndical ou en son absence de son adjoint.

14.03 Etapes et délais

Lors d'un désaccord, le responsable et le délégué syndical ou son assistant se rencontrent afin de redresser la situation. A défaut d'entente, le grief écrit est référé au directeur du personnel dans les trente (30) jours de la connaissance de l'événement; les parties devront alors se rencontrer pour tenter de régler ce grief dans les trente jours de la connaissance de l'événement. A défaut de règlement, l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la soumission du grief par avis écrit à l'autre partie.

14.04 Arbitrage

- a) lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement par les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Les parties peuvent référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage des griefs du Ministère du Travail.

14.05 Juridiction de l'arbitre

- a) l'arbitre doit rendre ses décisions dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'audition en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- b) dans les griefs concernant les cas de congédiements, l'arbitre aura le droit, soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable.

14.06 Sentence

La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

14.07 Règlement

Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles; tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

14.08 Délais

Les délais prévus au paragraphe 14.03 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit, entre l'Employeur et le Syndicat. L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus au paragraphe .03 du présent article, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.

14.09 Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à 50% par l'Employeur et 50% par le Syndicat.

SECTION 15 - MISE A PIED - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

15.01 Mises à pied

Il n'y aura pas de mises à pied à moins de baisse dans le volume de travail ou d'entente avec le Syndicat.

Dans le cas de mise à pied, la procédure suivante s'applique:

- a) L'Employeur doit aviser le Syndicat et l'employé concerné, le plus tôt possible, mais jamais moins de:
- 7 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant moins d'un an de service;
 - 14 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant entre un an et cinq (5) ans de service;
 - 30 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant entre cinq (5) et dix (10) ans de service;
 - 60 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant dix (10) ans de service et plus.
- b) Les employés sont affectés dans l'ordre inverse de leur priorité à moins qu'un employé plus ancien choisisse lui-même d'être affecté par la mise à pied. Dans ce dernier cas, l'employé est considéré comme ayant été mis à pied par l'Employeur et conserve tous les droits prévus dans la convention. L'employé plus ancien qui choisit d'être ainsi affecté, ne peut déplacer un employé d'une autre classification ou d'un autre service.
- c) Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événements ou de circonstances de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité, une grève ou un lock-out n'impliquant pas directement les salariés, etc... L'avis de mise à pied ne s'applique pas.

15.02 Paiement des avantages

Tout employé mis à pied, reçoit au moment de son choix tous les montants accumulés depuis son entrée en service dans l'entreprise.

15.03 Rappel au travail

Les employés mis à pied, sont sujets à rappel et l'Employeur doit les rappeler au travail (par courrier recommandé) avant d'engager un nouvel employé. Les employés rappelés au travail ont une période de quinze (15) jours pour se rapporter.

15.04 Cessation d'emploi

L'employé peut exiger à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les noms et adresses de l'Employeur.

15.05 Cas de force majeure

- a) Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événement ou de circonstance de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité, etc... l'avis de mise à pied prévu à l'article 15.01 ne s'applique pas.
- b) l'Employeur cependant s'engage à payer le salaire régulier des employés touchés par ces cas de force majeure lors de tels événements, pour le reste de la journée de travail.

SECTION 16 - SERVICE ET CLASSIFICATION

16.01 Les employés couverts par l'unité de négociation se regroupent dans un même service, qui compte les classifications suivantes:

Pâtissier	Caissière
Cuisinier	Aide générale
Aide cuisinier	Préposé aux distributeurs automatiques

LIBELLE DES TACHES

- Aide générale: Personne qui fait l'ouvrage général au service alimentaire.
- Caissier: Personne dont l'occupation principale est de percevoir l'argent des repas; elle est responsable des sommes qui lui sont versées conformément à la pratique actuelle.
- Cuisinier: Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments; s'assure de l'utilisation optimale des denrées. Peut être appelée à tenir à jour la liste de sa réserve de denrées alimentaires.
Doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec une spécialisation "Alimentation-cuisine professionnelle" d'une école reconnue par le Ministère de l'Education ou posséder une compétence équivalente.
- Cuisinier:
(aide) Personne qui aide à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres tel que: soupe, viande, légumes, dessert. Peut être assignée à la préparation de repas légers.

Pâtissier de cuisine: Personne qui prépare et fait cuire différentes variétés de pains, gâteaux, tartes, pâtisseries et entremets.
Doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation "Alimentation (Pâtisserie)" d'une école reconnue par le Ministère de l'Education ou posséder une compétence équivalente.

Préposé aux machines distributrices:
Personne qui remplit les distributrices et encaisse les argents. Il voit à l'entretien sanitaire et mécanique des appareils.
S'assure de l'utilisation optimale des produits.
Doit tenir à jour l'inventaire des produits et faire les rapports appropriés.

16.02 Transfert temporaire

Tout employé demandé pour remplacer un employé travaillant à une classification supérieure, devra recevoir le taux horaire payé par cette classification pour les heures travaillées à ladite classification.

Cependant, lorsqu'un employé est demandé pour travailler à une classification inférieure, il doit être payé le taux horaire de son occupation régulière.

16.03 Nouveau travail

Tout nouveau service ou toute nouvelle classification de travail non prévu à la signature de cette entente fera l'objet d'un avis de soixante (60) jours de l'Employeur au Syndicat afin de permettre aux parties de prévoir les conditions de travail s'appliquant à ces postes et aux employés d'y inscrire leur priorité. En cas de mésentente, tout litige peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions des présentes. L'arbitre dans la détermination des conditions de travail devra se baser sur les dispositions de la convention. Cette provision n'a pas pour effet de retarder la mise en application du nouveau travail.

SECTION 17 - HORAIRES DE TRAVAIL

17.01 Semaine régulière de travail

- a) la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine. La journée régulière de travail est de huit (8) heures par jour.

- b) le schéma actuel de la cédule de congé sera maintenu tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas d'ouverture de la cafétéria le dimanche avant 22 heures.
 - c) la cédule de travail est affichée quatre (4) semaines à l'avance. Il ne peut y avoir dans la cédule de travail de changements sans préavis de sept (7) jours.
- 17.02 A) 1- Pour les fins de la présente convention, les employés dont les heures régulières de travail (8 heures par jour) sont comprises entre 6 heures et 18 heures, forment l'équipe de jour.
- 2- Les employés qui effectuent une partie de leurs heures de travail entre 18 heures et 24 heures (l'équipe du soir) reçoivent la prime du soir pour toutes les heures travaillées, au-deça de 18 heures.
- Toutefois, les employés qui effectuent la moitié ou plus de leurs heures de travail entre les heures ci-haut mentionnées (18 heures et 24 heures), reçoivent la prime du soir pour toutes les heures travaillées.
- 3- Les employés qui effectuent une partie de leurs heures de travail entre 0 heure et 6 heures (l'équipe de nuit), reçoivent la prime de nuit pour toutes les heures travaillées entre 0 heure et 6 heures.
- Toutefois, les employés qui effectuent la moitié ou plus de leurs heures de travail entre les heures ci-haut mentionnées (0H00 et 6H00), reçoivent la prime de nuit pour toutes les heures travaillées.
- B) Tout travail effectué avant ou après les heures régulières de travail, durant les jours fériés, les congés hebdomadaires, etc... est rémunéré au taux supplémentaire conformément aux prescriptions de la section 18.
- C) Nonobstant les dispositions du paragraphe A), dans le cas où l'Employeur devrait fournir à ses clients les services de la cafétéria, le dimanche et ce, de façon régulière, les deux parties se rencontreront afin d'établir des horaires réguliers le dimanche.

17.03 Période de repas et de repos

Chaque employé bénéficie d'une période de repas d'au moins une demi-heure non rémunérée et deux périodes de repos payées de 15 minutes chacune.

17.04 Semaine régulière de travail

Un employé régulier à temps complet qui ne détient pas un poste de travail de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine a priorité sur les employés à temps partiel et/ou occasionnel afin de compléter les heures régulières de travail. Le tout selon les règles de priorité et les besoins du service.

SECTION 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Le temps supplémentaire se définit comme: tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un employé ou tout temps exécuté lors des jours de congé; ce temps supplémentaire est payé comme suit:

- avant ou après les heures d'une journée: les trois (3) premières heures à temps et demi ($\frac{1}{2}$) et les heures suivantes à temps double.
- congé hebdomadaire: temps double pour toutes les heures travaillées.
- les jours fériés: temps $\frac{1}{2}$ plus le jour de congé.

18.02 Répartition

Les parties reconnaissant la nécessité du temps supplémentaire, conviennent de coopérer entre elles. La procédure suivante s'applique dans la répartition du temps supplémentaire:

- a) l'Employeur demande aux employés volontairement d'effectuer le temps supplémentaire en commençant par les employés en ayant le moins accumulé. La liste cumulative du temps supplémentaire s'étend du 1er mai d'une année au trente (30) avril de l'année suivante. En cas d'égalité, les employés sont demandés par ancienneté.
- b) En cas de pénurie de personne disponible volontairement pour effectuer le temps supplémentaire, l'Employeur peut requérir les services des employés nécessaires en commençant par l'employé ayant le moins de temps supplémentaire accumulé
- c) le temps supplémentaire est d'abord offert aux employés de la classification où le temps supplémentaire est nécessaire et par la suite, aux employés des autres classifications.

- d) un employé peut refuser s'il a un motif valable de ce faire, sans que de tels refus ne deviennent systématiques ou concertés et sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Son remplaçant est le suivant sur la liste.

18.03 Congés fériés

- A) Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié.

- B) L'employeur répartit par ordre de priorité les congés fériés entre les salariés d'un même service.

Il est assuré à chaque salarié la prise effective d'au moins un des deux (2) congés suivants, soit Noël ou le jour de l'An.

- C) Tout travail de grand ménage exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé au taux et demi ($\frac{1}{2}$), plus une journée de congé payé remise après entente entre l'employé et son supérieur.

18.04 Congés hebdomadaires

Un employé ne peut être appelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins de quatre (4) heures de travail.

18.05 Avis

Dans les cas d'heures supplémentaires demandées par l'Employeur, les employés devront être avisés le plus à l'avance possible. Dans les cas de journée supplémentaire, les employés devront être avisés le plus à l'avance possible.

18.06 Période de repos

Un employé demandé pour faire du temps supplémentaire avant la fin de sa journée régulière de travail bénéficiera de 15 minutes de repos.

18.07 Rappel au travail

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail, a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail au taux supplémentaire applicable.

18.08 Reporté en temps

Sur demande d'un employé, l'Employeur peut compenser les heures travaillées en temps supplémentaire par des heures de congé et chaque heure supplémentaire sera compensée suivant les prescriptions de l'article 19.

La période de congé sera fixée au choix de l'employé et acceptée par le chef de service concerné. Ces heures de congé devront être prises avant le 31 décembre de l'année courante, si non elles seront payées.

SECTION 19 - CONGES FERIES

19.01 Enumération

Les jours de fêtes ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur.

- | | | |
|----|----------------------------|-------------------------------------|
| a) | Jour de l'An | Jour du Canada |
| | Vendredi Saint | Fête du Travail |
| | Fête de la Reine (Dollard) | Noël |
| | Action de Grâces | Lendemain de Noël |
| | Fête Nationale | 1 jour mobile au choix de l'employé |
- b) l'employé devra donner un avis de 7 jours à son responsable pour le choix d'un jour du congé mobile et devra tenir compte du besoin du service.
- c) l'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait gagné.
- d) lorsqu'une fête tombe un jour de congé hebdomadaire, le jour où la fête est observée, est déterminé par les besoins du service.

19.02 Congé férié durant une absence

L'employé a droit au paiement d'un congé férié ou à une remise à une date ultérieure, selon les besoins du service, dans les cas suivants:

- a) Vacances

- b) Congés familiaux
- c) Congés spéciaux, (sauf congé sans solde)
- d) Congés de maternité.

19.03 Paiement

Le jour mobile non pris au cours de l'année est payé le quinze (15) décembre de chaque année.

SECTION 20 - CONGES FAMILIAUX

20.01 Décès

- a) Dans le cas du décès u conjoint ou d'un enfant, l'employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période de cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès.
- b) Dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une soeur, d'un frère, du beau-père, de la belle-mère, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, un employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période de trois (3) jours ouvrables, à compter du décès.
- c) Dans le cas d'une distance considérable ou dans le cas d'affaires à régler confiées à l'employé, celui-ci a le droit de s'absenter le temps nécessaire sans solde, preuves à l'appui.

20.02 Mariage

A l'occasion du mariage ou du remariage de l'employé, celui-ci aura droit à un (1) jour de congé payé.

20.03 Congé de paternité

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (sauf parents divorcés), l'employé régulier a droit à une absence de cinq (5) jours ouvrables payés.

SECTION 21 - CONGES SPECIAUX

21.01 Convocation de la Cour

L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré, ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées s'il avait travaillé ce jour-là.

21.02 Condition d'application

Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) avertir son responsable aussitôt qu'il reçoit sa convocation;
- b) retourner au travail pour l'unité de travail suivante, dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.

21.03 Elections

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

21.04 Congé sans solde

Tout employé ayant un an et plus d'ancienneté, a droit à un congé sans solde d'une durée maximale d'une année et minimale d'un mois. Il doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours avant le début de telle absence et dans un même délai lors de son retour. Un tel congé ne peut s'exercer qu'une fois tous les cinq ans.

SECTION 22 - REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

- 22.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime collectif d'assurance-vie, accident-maladie et salaire et d'en défrayer 50% de la prime d'assurance, le tout selon la pratique actuelle.

SECTION 23 - VACANCES

23.01 Nombre de semaines

- a) L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention, des vacances annuelles, conformément au tableau suivant, dépendant de leur ancienneté (l'ancienneté pour fin de vacances se calcule à partir du 30 avril 1983):

Moins d'un an	1 jour par mois, maximum 10
1 an et plus	2 semaines annuellement
3 ans et plus	3 semaines annuellement
8 ans et plus	4 semaines annuellement
15 ans et plus	5 semaines annuellement

b) Les vacances sont payées selon la plus avantageuse pour l'employé des deux (2) formules qui suivent:

- Taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;
- Deux pour cent (2%) du salaire gagné pendant la période de référence pour chaque semaine de vacance à laquelle l'employé a droit.

23.02 Règlements

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le premier mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

23.03 Départ

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un employé, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession.

23.04 Cédule de vacances

La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le responsable et le délégué syndical vers le 1er mars de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai suivant. Aucun employé ne sera empêché de prendre trois (3) semaines consécutives de ses vacances annuelles entre le 24 juin et le 1er septembre (période de vacances estivales). Tout employé pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaine consécutive ou non, à son choix, en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent, mais en considérant les besoins du service.

23.05 Choix

- a) L'ordre d'ancienneté des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances. Les employés devront déclarer leur choix au responsable sept (7) jours après l'affichage de l'avis à cet effet.
- b) Si les vacances tombent en période de maladie, elles pourront être reportées au gré de l'employé, à une date ultérieure. Il en sera de même lorsqu'un employé sera appelé comme juré ou témoin.

23.06 Modification

- a) Si un employé désire modifier ses choix de vacances, il devra en aviser le responsable, mais ne pourra déplacer aucun choix précédemment fait par d'autres employés.
- b) Lorsque l'Employeur requiert le transfert permanent d'un employé à une autre classification après l'affichage des dates individuelles de vacances et qu'une date a été attribuée à cet employé, si ledit transfert affecte le choix initial de vacances de cet employé, il peut alors conserver la date qu'il a choisie ou choisir toute autre date parmi celles encore disponibles.

SECTION 24 - CONGES DE MATERNITE

24.01 Non-discrimination

Il est interdit à l'Employeur de refuser d'embaucher, de rétrograder ou de congédier une employée ou de lui refuser une promotion ou d'exercer à son endroit quelque discrimination pour cause de grossesse.

24.02 Congés

- a) L'employé enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de 20 semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.
- b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur certificat de son médecin traitant.
- c) L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si son état de santé devient incompatible avec les exigences de son travail.
- d) L'employée enceinte avisant l'Employeur qu'elle ne peut reprendre son travail dans le délai prévu au paragraphe a) ci-dessus, ceci à cause de maladie, devient, dès la date de cet avis, considérée en absence-maladie et ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relative à semblables absences.
- e) Si l'employée ne revient pas au travail dans le délai prévu ci-haut et qu'elle n'en a pas avisé l'Employeur, elle est considérée comme ayant quitté volontairement son emploi.

- f) A son retour, la salariée retrouve le poste d'affectation qu'elle occupait au moment de son départ et touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulé, si elle n'avait bénéficié d'un tel congé.
- g) La salariée qui accouchera d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité, sans solde, pour une période maximale de dix (10) semaines après l'accouchement.
- h) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir à son travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers (maximum de deux (2) interruptions durant le même congé).

24.03 Congé sans solde

L'employée à la fin de son congé de maternité ou lors de l'adoption d'un enfant peut prendre un congé sans solde, avec accumulation de tous ses droits, d'une durée maximale d'un an.

SECTION 25 - SALAIRE ET PRIMES

25.01 Jour de paye

Les payes sont distribuées au plus tard le jeudi pour les heures travaillées la semaine précédente.

25.02 Taux de salaire

Taux effectifs au	1er mai 1985	1er oct. 1985
Pâtissier	\$ 8.16	8.31
Cuisinier	8.16	8.31
Caissière	6.31	6.46
Aide-cuisinier	6.31	6.46
Préposé aux machines distributrices	7.21	7.36
Aide générale	5.83	5.98

A partir du 1er mai 1986, les taux ci-haut mentionnés sont majorés d'un pourcentage égal au pourcentage de l'augmentation de l'indice général des prix à la consommation (Canada, I.P.C., tous les indices région de Montréal) telle que déterminée par statistique Canada au cours de l'année, du 1er mars 85 au 28 février 86, plus 2%.

25.03 Prime d'équipe

- a) Tous les employés travaillant sur l'équipe de soir verront leur salaire majoré de .30 l'heure.
- b) Tous les employés travaillant sur l'équipe de nuit verront leur salaire majoré de .40 l'heure.

25.04 Prime spéciale

Un employé agissant comme chef d'équipe reçoit en plus de son salaire, une prime de 0.75 l'heure.

25.05 Intégration

Les primes dont il est question à l'article 25.03 sont intégrées au salaire et payables pour toutes les heures travaillées et lors de toute absence payée. Le temps supplémentaire s'applique également à ces primes.

SECTION 26 - DISPOSITIONS GENERALES

26.01 Communication

L'Employeur s'engage à respecter la liberté de ses employés quant à leur droit de communiquer. Les employés auront droit de recevoir et de faire des appels téléphoniques pendant les heures de travail. Les cas d'abus seront référés au comité de relation de travail.

26.02 Erreur sur la paye

L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant inférieur à \$50.00 et supérieur à \$10.00 qui aurait été oublié sur la paye d'un employé. Tout montant supérieur à \$50.00 sera remboursé dans les 48 heures. Dans le cas d'erreur de moins de \$10.00, ce montant sera remboursé à la paye suivante.

26.03 Annexes

Les annexes et les lettres d'entente (s'il y a lieu) de la présente convention font partie intégrante de la présente convention.

26.04 Retenues sur la paye

Si pour une raison quelconque, les retenues hebdomadaires sur la paye d'un employé ne sont pas faites, lesdites retenues seront alors déduites de sa paye suivante. Si la période pendant laquelle les retenues n'ont pas été déduites, excède deux (2) semaines, la période et les modalités de remboursement seront déterminées après entente de l'Employeur, du Syndicat et de l'employé en cause ou égard à l'importance des arrérages.

26.05 Repas

Les employés ont droit à un repas et deux breuvages aux pause-santé, par quart de travail, pour un prix de \$1.00 payable aux repas.

SECTION 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 Validité

- a) Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de signature de la prochaine convention étant bien entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

27.02 Durée

- a) La présente convention entre en vigueur le 1er mai 1985 et le demeure jusqu'au 30 avril 1987.

27.03 Renouvellement

La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre, par écrit, son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

Fait et passé à St-Jamés, ce vingt ième jour du mois
de octobre 1985.

SOCIÉTÉ SOGSABEC LTEE
au 1500, rue Ottawa
MONTREAL

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145

[Signature]
Manilène Beauchamp

[Signature]
Daniel Goyon

[Signature]
Linda Brault

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Spécification de l'article 18.03 - a

Les employés occasionnels se doivent de travailler durant les journées fériées s'il y a lieu.

Toutefois, selon les besoins du service, l'employeur pourra exiger qu'au moins 50% des salariés réguliers soient présents en tout temps.

Le salarié à temps plein et temps partiel régulier a le choix de profiter de sa journée fériée selon les critères de priorité mais en tenant compte de la capacité de l'employeur à faire le remplacement.

Fait et passé à St-Jean, ce 11 ième jour
du mois de octobre 1985.

SOCIETE SOGSABEC LTEE
au 1500, rue Ottawa
MONTREAL

[Signature]
Marie-Line Beauchamp

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145

[Signature]
Daniel Gagnon
Linda Beauvillotte