

No.

25328-01

NOM

Systeme de Cafe Diplomat

12-032

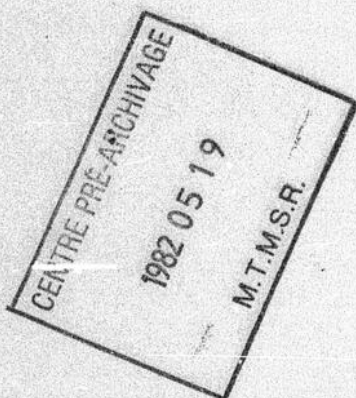
MONTREAL, QUE.
C A N A D A

M-25328-01

82 NOV 19 11 29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE

PAR ET ENTRE: DIPLOMAT CAFE SYSTEMS (VS)
(LE SYSTEME DE CAFE DIPLOMAT)
A MONTREAL DANS LA PROVINCE
DE QUEBEC ET CI-APRES APPELE
"LA COMPAGNIE"



ET:

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (AFFILIEE A L'I.B.T.)
ET CI-APRES APPELEE
"L'UNION"



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 0 0 7 0 3 3 4	8 2 0 3 1 9

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SIXSITIEHEI DIE CIAFIE	830.930	820310	8865
A2	DIPLOMAT			Employeur
A3	2638 RUE SABOURIN SIT-LAURENT	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: H451M2		M25328001	0000012
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	UN EMPLOI TRANSPORT LOCAL IND	8865		
A5	DIU #931	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel vise	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 02	A14 01	A15 11	A16 420	A17 6534	A18 063	A19 4	A20 00	A21 06	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (premiers) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaires) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independent internat. 12 Independent national 13 Independent provinc. 14 Independent local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSD	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mechanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucheriers et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur				
A6	100 005	820426				101 004				

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
1 L'UNITE DE NEGOCIATION	2
2 RELATIONS	2
3 FONCTIONS DE LA DIRECTION	3
4 RETUENUES SYNDICALES	4
5 DELEGUES SYNDICAUX	6
6 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	8
7 ANCIENNETE, PROMOTION ET MISES A PIED	10
8 CONCEDIEMENTS	15
9 CONGE D'ABSENCE	17
10 CONGES STATUTAIRES	18
11 VACANCES PAYEES	20
12 HEURES DE TRAVAIL	22
13 INDEMNITE DE PRESENCE	23
14 TABLEAUX D'AFFICHAGE	24
15 PERMANENCE SYNDICALE	24
16 INDEMNITE DE DECES	25
17 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL	25

TABLE DE MATIERES - suite

<u>ARTICLES:</u>	<u>PAGES:</u>
18 SALAIRES	29
19 CONGE DE MALADIE	30
20 DUREE	34
ANNEXE "A" - AVANTAGES SOCIAUX	36
ANNEXE "B" - SALAIRES	38
LETTRE D'ENTENTE	39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

PAR ET ENTRE: LE SYSTEME DE CAFE DIPLOMAT A MONTREAL
DANS LA PROVINCE DE QUEBEC

ET CI-APRES

APPELEE "LA COMPAGNIE"

ET: UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931,
AFFILIEE A L'I.B.T., ET CI-APRES
APPELEE "L'UNION"

ARTICLE 1: L'UNITE DE NEGOCIATION

1.01

La Compagnie reconnaît l'Union comme l'unique agent négociateur pour les salariés qui sont couverts par l'accréditation accordée à l'Union par la Commission des Relations de Travail du Québec le 28 septembre 1981.

ARTICLE 2: RELATIONS

2.01

L'Union reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif d'opérer et d'administrer ses affaires et aucune activité syndicale ne sera menée sur les lieux de la Compagnie, sauf si spécifiquement autorisé par les dispositions de cette Convention.

2.02

La Compagnie convient qu'il n'y aura, de sa part, ni congédiement ni discrimination envers quelconque employé,

à cause d'activités syndicales après les heures de travail.

2.03

a) La Compagnie convient qu'il n'y aura pas lock-out de ses salariés;

b) L'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, d'occupation, d'arrêt de travail ni cessation de travail, soit complet ou partiel, pour quelque raison que ce soit par les salariés ou par l'Union. Toute grève, occupation, arrêt de travail, cessation de travail, soit complet ou partiel, rendra le salarié ou les salariés impliqué(s) immédiatement passible(s) de mesure disciplinaire incluant le congédiement.

ARTICLE 3: FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01

L'Union reconnaît et convient que la Compagnie continuera d'exercer tous les droits, pouvoirs et autorité pour gérer ses opérations et affaires et pour diriger les effectifs de travail, sauf si autrement retranché ou abdi-qué par les dispositions expresses de cette Convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'exercice de tels droits par la Compagnie inclura le droit:

a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.

b) d'embaucher, diriger, congédier, classer, transférer, mettre à pied, rappeler et suspendre ou autrement discipliner les employés, sauf une

demande par un salarié à l'effet qu'il a été congédié ou discipliné sans motif raisonnable, ou improprement classifié, déplacé, mis à pied ou rappelé, laquelle pourra faire l'objet d'un grief et traitée en conformité avec la procédure de griefs tel qu'établi à l'article 6.

c) de faire, mettre en vigueur et réviser de temps à autre les règles et règlements ayant trait à la discipline, la sécurité et la conduite générale des salariés. A cet égard, la Compagnie avisera l'Union de toute nouvelle règle au moins deux (2) jours ouvrables avant la mise en vigueur de telle nouvelle règle.

d) de déterminer, de temps à autre, le nombre de personnes requises, les standards de rendement des salariés, les horaires de travail, les périodes de vacances, les tâches à être exécutées, les méthodes, procédures, machinerie et équipement en relation avec le tout, et l'extension, limitation, la réduction ou la cessation des opérations.

3.02 La Compagnie convient que ces fonctions seront exercées d'une façon non incompatible avec les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4: RETENUES SYNDICALES

4.01 Autorisation de précompte:

"Par les présentes, je demande à mon Employeur de déduire, chaque mois, de

ma paie le montant autorisé par la constitution et/ou les règlements du Local ou tout autre montant incluant le droit d'entrée tel qu'autorisé par la constitution et/ou règlements du Local, en paiement de mes cotisations syndicales et droit d'entrée et/ou cotisations spéciales et de remettre le tout au trésorier de l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, Local 931(I.B.T.), le tout en conformité avec la Convention Collective de Travail."

- 4.02 Lorsqu'un nouvel employé est embauché, la Compagnie convient de faire remplir par ce salarié, lors de son embauche, une demande pour devenir membre de l'Union et une carte de pré-compte et de faire parvenir le tout à l'Union après que le salarié aura complété trente (30) jours d'emploi.
- 4.03 Les droits d'entrée et les cotisations mensuelles déduits en conformité avec les articles 4.01 et 4.02 ci-dessus seront transmis par la Compagnie au trésorier de l'Union, accompagnés d'une liste énonçant le nom du salarié, le montant déduit et la période pour laquelle les déductions ont été faites, avant le premier jour du mois qui suit le mois pendant lequel les déductions ont été faites, si possible, mais en aucun cas plus tard que le dixième jour qui suit le mois pendant lequel les déductions ont été faites.
- 4.04 La Compagnie convient de plus que dans le cas d'un salarié en vacances à l'époque d'une déduction régulière, une telle déduction sera prélevée de la paie de vacances du salarié.

- 4.05 Dans le cas d'un membre de l'Union étant absent à cause de maladie lors de la paie de déduction de cotisations, ces cotisations seront prélevées de sur sa première paie complète qui suit son retour.
- 4.06 L'Union convient qu'elle indemniserà la Compagnie et la protégera contre toute réclamation qui pourrait surgir en se conformant aux dispositions de cet article.

ARTICLE 5: DELEGUES SYNDICAUX

- 5.01 L'Union peut élire ou nommer un salarié, qui a complété la période de probation, pour agir en tant que délégué syndical et un assistant qui auront comme devoirs d'aider des salariés dans la présentation de griefs à un représentant désigné de la Compagnie en conformité avec la procédure de griefs.
- 5.02 L'Union devra tenir la Compagnie avisée, par écrit, du nom du délégué syndical et de la date effective de sa nomination.
- 5.03 Il est entendu que le délégué syndical a son travail régulier à accomplir et que s'il est nécessaire de traiter un grief pendant les heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'avoir préalablement obtenu la permission de son surveillant. Lorsqu'il retournera à son travail régulier, il devra se présenter à son surveillant et donnera une explication raisonnable de son absence.

- 5.04 En conformité avec l'entente à l'article 5.03 ci-dessus, le délégué syndical sera indemnisé pour le temps raisonnablement consacré pendant ses heures de travail à l'acheminement de griefs, jusqu'à un maximum de un (1) heure par semaine.
- 5.05 Pour fins d'ancienneté, tel qu'établi dans cette Convention, et pourvu que le délégué syndical ait un minimum d'une année d'ancienneté, il sera considéré le salarié senior dans le cas de mise à pied, à condition qu'il y ait du travail disponible pour lequel il est qualifié et qu'il soit disposé à l'accomplir.
- 5.06 L'autorité du délégué syndical désigné par l'Union sera limitée à, et n'excèdera pas les fonctions et activités suivantes:
- a) L'étude et la présentation de griefs en conformité avec les dispositions de la Convention Collective de Travail.
 - b) La transmission de tels messages et informations qui origineront de l'agent d'affaires de l'usine et seront autorisés par l'agent d'affaires de l'usine, pourvu que tels messages et informations soient réduits à un écrit ou si non réduits à un écrit concernant une affaire courante et n'impliquent pas un arrêt de travail, des ralentissements de travail, un refus de manipuler des marchandises ou tout autre ingérence dans les affaires de l'Employeur.
 - c) Le délégué syndical n'aura aucune autorité pour prendre des mesures de

grève ou toutes autres mesures qui auraient pour effet d'interrompre les affaires de la Compagnie. La Compagnie a l'autorité pour imposer les mesures disciplinaires appropriées y inclus le congédiement advenant le cas où le délégué syndical de l'usine prend des mesures de grève, de ralentissement de travail ou d'arrêt de travail.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE RECLEMENT DE GRIEFS

6.01 Un désaccord sur l'interprétation ou la violation quelconque des dispositions de cette Convention par la Compagnie ou n'importe lequel salarié(s) couvert(s) par cette Convention sera considéré un grief pourvu qu'il soit soumis par écrit par le salarié à l'intérieur de dix (10) jours.

6.02 Première étape:

Le salarié(s) intéressé(s) devra soumettre le grief par écrit à son surveillant immédiat à l'intérieur du délai prescrit au paragraphe 6.01. Le surveillant transmettra sa décision dans les trois (3) jours.

6.03 Deuxième étape:

Faute d'un règlement satisfaisant, le grief peut être soumis au gérant de division ou à son représentant dans les cinq (5) jours de la réponse du surveillant. En dedans d'une semaine de la réception du grief à cette étape, une réunion sera tenue avec le salarié et son délégué syndical et un représentant de l'Union, si désiré. La Compagnie sera représentée par le gérant de

division

~~district~~ ou son représentant, le surveillant du salarié et un autre représentant de la Compagnie, si requis. Le gérant de district rendra sa décision dans les trois (3) jours de cette réunion.

- 6.04 Faute de règlement à l'étape #2, l'Union peut, en dedans d'un mois de calendrier de la réception de la réponse du gérant de district, ou à l'époque à laquelle la réponse aurait dû être reçue, référer l'affaire à un arbitre conformément à la procédure légale normale, telle que spécifiée dans le Code du Travail du Québec. Il est entendu que seuls les événements et faits compris dans l'original du grief écrit et dans la réponse écrite de la Compagnie seront considérés à l'arbitrage.
- 6.05 L'Union et la Compagnie devront se mettre d'un commun accord sur le choix d'un arbitre. Si aucun accord n'est intervenu à l'intérieur d'un délai de deux semaines, l'on demandera au Ministre du Travail du Québec de nommer un arbitre. Les honoraires de l'arbitre seront divisés à parts égales entre les parties. Les décisions et sentences de l'arbitre seront considérées comme finales et lieront les parties pour la durée de la Convention. L'arbitre n'aura pas le droit d'amender, changer ou altérer une clause ou article de cette Convention, toutefois, l'arbitre peut à sa discrétion modifier toute sanction qui a été imposée à un salarié lésé.
- 6.06 Les griefs collectifs entre la Compagnie et l'Union seront présentés à

l'étape #2, en conformité avec la stipulation de l'article 6.03.

6.07 En déterminant les délais dans cette clause, les samedis, dimanches et les congés statutaires seront exclus.

6.08 Si, pendant la durée de cette Convention, le gouvernement provincial du Québec convient d'assumer les honoraires et/ou dépenses de l'arbitre, il est convenu, d'un commun accord, qu'un tel paiement sera demandé au gouvernement.

ARTICLE 7: ANCIENNETE, PROMOTION ET MISES A PIED

7.01

Dans cette Convention l'ancienneté signifie la période de service continu avec la Compagnie à l'intérieur de l'unité de négociation.

- 7.02 Des listes représentant l'ancienneté des salariés seront compilées par la Compagnie et fournies à l'Union pour leurs fins. La Compagnie avisera l'Union des changements à cette liste au moins une fois à tous les six mois.
- 7.03 Un salarié sera considéré comme à l'essai et ne sera pas inscrit sur une liste d'ancienneté avant d'avoir accompli 45 jours travaillés. Une fois la période de probation accomplie, un salarié sera considéré comme ayant de l'ancienneté à compter du début de la période de probation.
- 7.04 Dans le cas d'une réduction dans le personnel, le salarié ayant le moins d'ancienneté sera déplacé par le salarié touché par le manque d'ouvrage pourvu que le salarié touché soit qualifié pour accomplir ce travail en raison d'avoir déjà accompli, de façon satisfaisante, le travail du salarié junior.
- 7.05 Un salarié mis à pied, à cause d'un manque de travail, en conformité avec la clause 7.04 ci-dessus, sera éligible pour rappel et son nom sera maintenu sur une liste de rappel pour une période d'un an.
- 7.06 Lorsqu'il y a du travail disponible, la personne ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel sera rappelée, pourvu qu'elle soit qualifiée en raison d'avoir déjà accompli, de façon satisfaisante, le travail, dans la

classification occupationnelle qui est disponible.

7.07

Il y aura rupture présumée de service et perte d'ancienneté:

- a) Si une personne est mise à pied pour plus de douze mois.
- b) Si un salarié quitte volontairement son emploi avec la Compagnie.
- c) Si un salarié est congédié, à moins qu'un tel congédiement ne soit révoqué par la procédure de griefs ou d'arbitrage.
- d) Si une personne ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les 5 jours de l'envoi d'un avis de rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse enregistrée auprès de la Compagnie.
- e) Si un salarié omet de retourner au travail à l'expiration d'une absence autorisée.

7.08

Lorsqu'un salarié a été transféré à une autre division des opérations de la Compagnie et qu'il devient ultérieurement nécessaire de le retransférer à son poste antérieur, son ancienneté, sous cette Convention Collective, sera maintenue pourvu qu'un tel transfert soit fait à l'intérieur de trois (3) mois.

Ceci s'appliquera également aux salariés promus hors de l'unité de négociation. Les salariés qui n'étaient pas antérieurement couverts par cette

Convention, qui sont transférés de l'extérieur de l'unité de négociation à l'intérieur de l'unité de négociation, seront classifiés comme des salariés juniors sur cette liste d'ancienneté.

7.09

a) Tout poste vacant ainsi que tout nouveau poste sera affiché sur tous les tableaux d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

b) Le postulant ayant le plus d'ancienneté aura la priorité, pourvu qu'il soit qualifié pour faire le travail.

c) On affichera qu'un (1) seul poste vacant à la fois. Un homme n'aura droit qu'à un (1) seul changement par période de six (6) mois.

d) Tous les postes vacants qui sont créés par l'octroi d'un poste devront être affichés et la procédure de mise en candidature suivie. Il n'est pas nécessaire d'afficher un poste vacant créé par un troisième poste et la mise en candidature sera réputée fermée après le troisième affichage.

e) Les postes visés par la présente clause seront ceux couverts par les classifications incluses dans l'unité de négociation (clause 1.01) et seront identifiées comme nouvelles ouvertures, transferts ou départs.

f) Tout salarié qui pose sa candidature pour un emploi et qui refuse d'accepter l'octroi perdra ses droits de mise en candidature pour six mois. Dans un tel cas, l'emploi sera affiché de nouveau et la procédure de mise en candidature suivie.

g) Toutes mises en candidature doivent être par écrit et en double. Une (1) copie sera transmise au délégué syndical de l'usine et une (1) copie au gérant de district ou son représentant.

h) Après qu'un poste ait été octroyé à un salarié par suite de la procédure de mise en candidature, la Compagnie affichera un avis sur le tableau d'avis pour une période de deux (2) jours ouvrables, indiquant le nom du candidat élu. Une copie de cet avis sera donnée au délégué syndical de l'usine.

i) Lorsqu'un emploi est affiché et qu'un salarié senior qui est éligible à poser sa candidature est en vacances, la décision quant au poste affiché ne

sera pas finalisée avant deux (2) jours après le retour cédulé de ce salarié.

j) Après qu'un salarié se soit vu octroyer un poste par la procédure de mise en candidature, ledit salarié sera intégré dans le poste octroyé dans un délai de sept (7) jours avec l'entente que si le salarié ne peut être placé sur le poste octroyé à l'intérieur de sept (7) jours, il y aura discussion à ce sujet entre un représentant de l'Union et les officiels de la Compagnie.

k) Les candidats à un emploi qui ont échoué par suite de la procédure de mise en candidature seront avisés, sur demande, de la raison de leur échec.

l) Un salarié qui obtient un poste en vertu de la procédure de mise en candidature sera à l'essai pendant une période de trente (30) jours ouvrables. Si la performance d'un tel salarié ne rencontre pas les exigences de la Compagnie, il peut retourner à son poste antérieur. Le poste sera à nouveau affiché.

ARTICLE 8: CONGEDIEMENTS

- 8.01 Aucune offense ne doit être reprochée à un salarié après dix-huit (18) mois qu'il l'ait commise, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans les dix-huit (18) derniers mois.
- 8.02 Tout salarié congédié doit être payé au complet pour tout salaire que lui

doit la Compagnie, incluant sa paie de vacances gagnée, s'il y en a, aussitôt que possible dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de congédiement.

- 8.03 Une réclamation par un salarié, qui a terminé sa période de probation, à l'effet qu'il a été congédié de son emploi sans motif raisonnable, sera considérée comme un grief à être soumis par écrit à la deuxième étape, en conformité avec la clause 6.03 de cette Convention Collective, dans les quatre (4) jours de la date de congédiement.
- 8.04 Tout salarié sera réintégré dans son ancien poste lorsqu'il est constaté par la procédure de griefs ou d'arbitrage qu'il a été congédié sans motif raisonnable, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date du règlement ou de la sentence arbitrale sans indemnité de salaire, à moins qu'une telle indemnité de salaire ne soit spécifiquement prévue dans la sentence arbitrale.
- 8.05 En déterminant les délais dans cette clause, les samedis, dimanches et congés statutaires seront exclus.
- 8.06 La Compagnie donnera une (1) semaine d'avis ou une (1) semaine de paie, au lieu d'un avis, dans le cas de fin de service d'un salarié occasionné par un manque de travail ou par son incapacité d'accomplir le travail conformément aux normes de la Compagnie, pourvu toutefois que le salarié ait terminé sa période de probation.

ARTICLE 9: CONGE D'ABSENCE

- 9.01 La Compagnie peut accorder un congé d'absence sans solde à un salarié pour des raisons personnelles. Un tel congé d'absence ne doit excéder six (6) mois. Cependant, à la demande du salarié et de l'Union, un tel congé d'absence peut être extensionné pour une période additionnelle de six (6) mois sur approbation écrite de la Compagnie.
- 9.02 Si un salarié est élu ou nommé pour assister à un congrès de l'Union, il lui sera accordé un congé d'absence sans solde pour une période égale à la durée publiée de ce congrès, plus une période raisonnable pour le trajet aller-retour au congrès, pourvu que la requête de l'Union soit reçue au moins sept (7) jours à l'avance pour ainsi permettre à la Compagnie de trouver un substitut adéquat.
- 9.03 Si un salarié est sélectionné pour un poste à temps complet avec l'Union, il lui sera accordé un congé d'absence sans solde, par écrit, pour une période pouvant aller jusqu'à un an ou pour la durée de la présente Convention Collective, selon le délai qui sera le plus court. Un tel congé d'absence peut être extensionné pour une année additionnelle.
- 9.04 Toutes les demandes pour un congé d'absence devront être par écrit. Un salarié demandant un congé d'absence est requis de donner à la Compagnie un avis de sept (7) jours d'un tel congé. Il est convenu qu'un congé d'absence tel qu'indiqué dans la clause

9.02 et la clause 9.03 ci-dessus, sera accordé pourvu que l'octroi d'un tel congé ne gênera pas indûment l'exécution efficace des affaires de l'entreprise.

9.05 Au cours de négociations, une fois que l'avis initial de sept (7) jours a été donné à la Compagnie, il ne sera pas nécessaire pour l'Union de répéter ledit avis de sept (7) jours pour les rencontres subséquentes.

ARTICLE 10: CONGES STATUTAIRES

10.01 a) Chaque salarié, qui complète ses périodes cédulées de travail, immédiatement avant et après la journée de célébration de chacun des congés statutaires énumérés ci-dessous, sera payé un montant équivalent à son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillé un tel jour si un tel jour n'aurait pas été célébré comme journée statutaire.

b) À cet égard, le "jour de célébration" sera déterminé par la Compagnie comme étant:

1. le jour de calendrier sur lequel tombe la fête, ou
2. le jour de calendrier sur lequel il est proclamé, par la loi, tombé, ou

10.02 Les jours de fête suivants sont ceux auxquels réfère la clause 10.01 ci-dessus.

Jour de l'An

Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain de Noël

10.03 a) Si la Compagnie requiert qu'un salarié travaille pendant un congé quelconque, et s'il est autrement qualifié pour le paiement de cette journée, il lui sera payé à temps et demi de son taux régulier pour les heures travaillées, plus sa paie de vacances.

b) Si un salarié est requis par la Compagnie de travailler pendant un congé quelconque ci-dessus, et qu'il n'est pas autrement qualifié à recevoir son salaire pour une telle journée, il sera payé à son taux régulier horaire pour les heures travaillées.

10.04 Si un congé survient pendant les vacances annuelles d'un salarié et s'il avait été autrement qualifié pour le paiement de cette journée, il lui sera accordé une journée additionnelle de paie pour en tenir lieu ou, à la discrétion de la Compagnie, une journée additionnelle de vacances.

ARTICLE 11: VACANCES PAYEES

11.01 Des vacances avec paie et paiement pour de telles vacances seront accordées sur la base suivante:

- a) Moins d'un an de service au 1er juillet; une journée par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours avec une paie de vacances de quatre pour cent (4%).
- b) Après une année de service continu au 1er juillet; deux (2) semaines de vacances, avec une paie de vacances de quatre pour cent (4%) ou deux (2) semaines de paie, selon ce qui est le plus élevé.
- c) Après cinq (5) ans de service continu au 1er juillet; trois (3) semaines de vacances, avec une paie de vacances de six pour cent (6%) ou trois (3) semaines de paie, selon ce qui est le plus élevé.

d) Après douze (12) ans de service continu au 1er juillet; quatre (4) semaines de vacances, avec une paie de vacances de huit pour cent (8%) ou quatre (4) semaines de paie, selon ce qui est le plus élevé.

e) Après vingt (20) ans de service continu au 1er juillet; cinq (5) semaines de vacances, avec une paie de vacances de dix pour cent (10%) ou cinq (5) semaines de paie, selon ce qui est le plus élevé.

- 11.02 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et aucun salarié ne peut choisir de recevoir une paie au lieu de sa période de vacances.
- 11.03 Les salariés qui terminent, pour quelque raison que ce soit, leur emploi avec la Compagnie recevront une paie de vacances en conformité avec les dispositions des clauses 11.01 et 11.06 de la Convention Collective.
- 11.04 Les périodes de vacances seront déterminées en accord mutuel entre la Compagnie et les salariés. Les périodes de vacances doivent être demandées et attribuées avant le 15 avril de chaque année.
- 11.05 La Compagnie, en préparant la cédule de vacances, reconnaîtra l'ancienneté et les préférences des salariés. L'Union et la Compagnie conviennent que les vacances seront cédulées de façon à assurer qu'un nombre suffisant de salariés soit toujours en devoir de façon à maintenir le degré de service requis.

11.06 Il est entendu entre les parties que la Compagnie peut exiger qu'un salarié reporte tout droit à des vacances supérieures à deux (2) semaines à une époque convenable.

ARTICLE 12: HEURES DE TRAVAIL

12.01 Pour les fins de cet article, la semaine normale de travail sera considérée comme étant de quarante (40) heures; et la journée normale de travail comme étant huit (8) heures par jour. Il est entendu que ceci ne constituera pas une garantie des heures de travail par jour ou des jours de travail par semaine ou pour une période quelconque.

12.02 Les salariés seront payés au taux de une fois et demi le taux horaire régulier pour toutes les heures autorisées travaillées en sus de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine et pour toutes les heures de travail autorisées le sixième (6e) jour de travail consécutif dans une même semaine. Pour toutes les heures de travail autorisées le septième (7e) jour de travail consécutif dans une même semaine les salariés recevront le double de leur taux horaire régulier.

12.03 Le temps supplémentaire pour le travail de fin de semaine et de fêtes sera fait en rotation en commençant avec les salariés seniors pourvu que les salariés soient capables et consentants à exécuter le travail. Si aucun salarié n'est consentant à exécuter le travail, la Compagnie peut assigner le travail comme il lui semble convenable.

12.04 La Compagnie avisera les salariés du temps supplémentaire sur fin de semaine et fêtes autant à l'avance qu'il se peut et avisera de tout changement dans les heures de travail cédulées aussitôt que c'est faisable.

ARTICLE 13: INDEMNITE DE PRESENCE

13.01 Si un salarié se présente au travail à son heure de début de travail régulièrement cédulé, et pourvu qu'il n'ait pas été avisé de ne pas se présenter, il lui sera accordé quatre (4) heures de travail ou de paie pour tenir lieu au travail.

13.02 La clause 13.01 ci-dessus ne s'appliquera pas dans les conditions suivantes:

- a) lorsque le salarié n'est pas consentant à accepter du travail alternatif qui peut être disponible;

- b) lorsque le salarié omet d'informer la Compagnie de sa dernière adresse et numéro de téléphone;
- c) lorsqu'une interruption de travail est due à des circonstances hors du contrôle raisonnable de la Compagnie.

ARTICLE 14 : TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 14.01 La Compagnie convient de permettre l'affichage d'avis de réunions de l'Union.

ARTICLE 15 : PERMANENCE SYNDICALE

- 15.01 La Compagnie ne refusera pas, de façon déraisonnable, son consentement

au représentant syndical de pénétrer sur les lieux de la Compagnie, en autant qu'il n'y aura pas d'entrave aux opérations normales de la Compagnie. Le représentant syndical doit informer les représentants seniors de la Compagnie de sa présence.

ARTICLE 16: INDEMNITE DE DECES

- 16.01 A l'occasion du décès d'un père, d'une mère, d'une épouse, d'un époux, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'une belle-mère ou d'un beau-père, il sera alloué à un salarié un maximum de trois (3) jours de congé payés pour assister aux funérailles.
- 16.02 Il est entendu qu'une preuve satisfaisante du décès peut être requise par la Compagnie dans les cas ci-dessus énumérés.
- 16.03 Il est entendu que le salarié ne sera pas rémunéré s'il est en vacances, en jour de congé régulier, absent à cause de maladie ou accident, ou en congé autorisé.

ARTICLE 17: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 17.01 Tout salarié éligible à voter se verra accorder un délai suffisant sans perte de salaire aux élections municipales, provinciales ou fédérales de façon à lui permettre l'exercice de son droit de vote, c'est-à-dire trois (3) heures consécutives précédant l'heure de fermeture du vote.

17.02 En autant que ce soit faisable, tous les salariés régis par la présente Convention seront payés tous les mercredis.

17.03 Des uniformes, tels qu'approuvés par la Compagnie seront portés par tous les salariés comme suit:

Un préposé au service, reçoit deux (2) paires de pantalons, quatre (4) chemises, deux (2) cravates, un (1) coupe vent aussitot que possible après la date de son entrée en service, mais pas plus tard que la fin de sa période d'essai. Par après, ces items sont remplacés au besoin à la discrétion de la gérance. Si un tel salarié quitte son emploi avec la Compagnie à l'intérieur des six (6) mois suivant la date de son entrée en service, le coût de cet uniforme est déduit des argents qui lui sont dûs, peu importe la raison du départ.

Au besoin, la Compagnie fournit un manteau d'hiver à tout salarié qui doit travailler à l'extérieur.

- 17.04 Les salariés sont responsables de garder leurs uniformes en bon état.
- 17.05 a) Sujet à la clause 18.05 b), aucun travail ne sera exécuté à l'intérieur de l'unité de négociation par des personnes de l'extérieur de l'unité de négociation, sauf par des employés couverts par la présente Convention à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence ou pour des fins d'entraînement et d'enseignement.
- b) Il est entendu, par contre, que les personnes qui ne sont pas couvertes par cette Convention Collective et qui, dans le passé, ont fait du travail normalement dévolu à l'unité d'accréditation peuvent continuer à le faire. La Compagnie convient, par contre, qu'il n'y aura aucune augmentation ou extension de la pratique actuelle.
- 17.06 Tous les employés qui sont chargés du maniement d'argent ne seront pas responsables d'une perte due au vol, cambriolage ou vol qualifié, pourvu que des mesures de sécurité appropriées aient été prises par le salarié concerné.

17.07 Les salariés touchés seront avisés lorsqu'un salarié est promu à un poste de surveillance.

17.08 Un salarié, dans le cas de blessure corporelle se produisant alors qu'il est en devoir, sera payé à son taux horaire régulier pour le temps consacré à la visite d'un médecin, jusqu'à la fin de sa journée régulière de travail, mais en aucun cas cela ne doit excéder cinq (5) heures pourvu que le salarié ne soit pas indemnisé par la Commission des Accidents du Travail pour la journée au cours de laquelle l'accident a eu lieu.

17.09

Conflit d'intérêt:

Il est entendu et convenu qu'aucun salarié s'engagera dans un emploi additionnel hors des cadres de la Compagnie et qui peut résulter en un conflit d'intérêt entre ce deuxième (2e) emploi et son emploi avec la Compagnie. Toute contrevention de cet article mènera un congédiement immédiat.

Un conflit d'intérêt comprend:

1. tout emploi dans une fonction dont la nature du travail est la même ou semblable à sa fonction au sein de la Société VS Inc.
2. tout emploi qui nuit à son habileté ou sa disponibilité à accomplir les tâches assignées.

17.10

Les provisions de la présente Convention Collective ne peuvent être interprétées de telle façon à permettre une duplication ou un pyramidage de primes ou d'avantages prévus dans les Annexes de la Convention.

ARTICLE 18 : SALAIRES

18 .01

La Compagnie convient de payer et l'Union convient d'accepter les salaires tel qu'établi dans l'Annexe "B" de cette Convention.

ARTICLE 19: CONGE DE MALADIE

- 19.01 . Un salarié régulier à l'emploi continu de la Société pour quarante-cinq (45) journées travaillées ou plus bénéficie du régime d'assurance-salaire ci-après.
- 19.02 Le régime d'assurance-salaire a pour but de protéger le salarié contre une perte de salaire quand le salarié est malade ou blessé et ne peut être rémunéré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 19.03 Après la période d'essai, un salarié régulier peut bénéficier du régime d'assurance-salaire. La Société verse au salarié, après un délai de carence de cinq (5) jours, un montant égal à 66.2/3% de sa rémunération assurable, jusqu'à concurrence du montant correspondant dans le barème de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Cette somme est versée la première journée d'un accident ou le huitième jour d'une maladie qui n'est pas reliée au travail et ce pour quinze (15) semaines.
- 19.04 Il est entendu que si le régime d'assurance-salaire est enregistré auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, toute réduction de prime qui en résulte est la propriété de la Compagnie.
- 19.05 En plus du régime d'assurance-salaire décrit à l'article 19.03 chaque salarié a une caisse de douze (12) journées maladie par années calendrier. Ces journées sont rémunérées au taux régulier lorsque le salarié est absent à cause de maladie.
- 19.06 La rémunération indiquée aux articles 19.03 et 19.05 est sujette aux conditions suivantes:
- La salarié doit avertir le gérant d'unité (ou son représentant) au moins une (1) heure avant le début de son quart de travail la première journée d'absence et lui fournir;
- 1) la raison pour laquelle il ne peut se présenter au travail;
 - 2) la durée prévue de son absence.

.../

- 19.07 Lorsqu'un salarié peut retourner au travail plus tôt que prévu, il doit avertir le gérant d'unité (ou son représentant) au moins quarante-huit (48) heures avant la journée du retour, afin que les modifications appropriées soient apportées à l'horaire de l'unité.
- 19.08 Un salarié hospitalisé ou alité à la maison à la suite d'une maladie sérieuse ou d'un accident doit rapporter sa condition régulièrement.
- 19.09 Le salarié doit présenter une preuve à l'appui du fait qu'il a droit aux prestations sous le plan d'assurance-salaire si la Société la lui demande avant son retour au travail.
- 19.10 La Société peut exiger qu'un salarié soit examiné par un médecin nommé par la Société ou par un tribunal médical:
- a) lors d'une absence prolongée ou lors d'absences fréquentes à cause de maladie, ou,
 - b) lorsque la Société considère qu'un salarié ne peut plus remplir ses tâches de façon satisfaisante à cause de maladie ou d'invalidité.
- 19.11 Un salarié a le droit de demander à son médecin personnel ou à tout autre médecin de son choix de siéger sur un tribunal médical ou d'agir en tant que conseiller devant un tribunal médical. Toute dépense encourue à cause de l'application de l'article 19.10 sera défrayée par la Société.
- 19.12 Quand un congé férié se produit durant la période d'absence à la suite de maladie ou d'accident il est considéré comme une journée de maladie et en aucune circonstance la Société sera-t-elle tenue de payer une journée de maladie et un congé férié pour la même journée.
- 19.13 En tant qu'employeur, la Société VS Inc., reconnaît que l'alcoolisme, l'abus de drogues, les problèmes nerveux et psychologiques sont des maladies qui peuvent être traitées et sont reconnus aux fins du régime d'assurance-salaire sujet aux conditions suivants:

.../

19.13
(cont'd.)

- a) l'alcoolisme ou un attachement à la drogue est reconnu pourvu que le salarié participe activement dans un programme thérapeutique reconnu dans le but de corriger le problème et est sous le soin continu d'un médecin.
- b) un problème nerveux ou psychologique est reconnu pourvu que le salarié est sous le soin continu d'un spécialiste médical qualifié pour traiter ce problème particulier.

En dépit de ce qui précède, un salarié ne peut recevoir de prestations sous le régime d'assurance-salaire si l'absence est causée par:

- 1) un accident encouru à l'emploi d'un autre employeur; un salarié ne peut recevoir de prestations pour une absence subséquente causée par ce même accident;
 - 2) une blessure ou une maladie infligée volontairement;
 - 3) une grossesse;
 - 4) le service dans les forces armées;
 - 5) une émeute, une guerre ou une participation volontaire à une conduite malicieuse;
 - 6) une blessure reçue ou maladie contractée lors de la prépréparation d'un crime;
 - 7) une grève ou un lock-out;
- ou -
- 8) toute période durant laquelle un salarié s'engage dans une occupation ou un emploi pour des gages ou un profit;
- ou -
- 9) si salarié n'est pas sous le soin d'un médecin.

19.14

Un salarié qui tente de bénéficier de ce régime de façon frauduleuse est sujet à être discipliné y inclus le congédiement.

ARTICLE 20: DUREE

20.01

La présente Convention Collective entre en vigueur le 1er octobre 1981 et demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 1983 inclusivement. Il est entendu que les ajustements de salaire sont rétroactifs au 1er octobre 1981.

20.02

Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire amender les dispositions de la Convention, un avis écrit d'une telle intention sera donné, par poste recommandée, à l'autre partie pas plus de soixante (60) jours et pas moins de trente (30) jours précédant la date d'expiration de la présente Convention.

20.03

Pendant les négociations pour le renouvellement, la présente Convention Collective demeurera pleinement en vigueur et aura sa pleine force jusqu'à une telle époque où un renouvellement de cette Convention sera signé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Convention à Montréal ce 10 jour de *Mars* 198*4*.

POUR L'UNION:

Jean-Jacques L...

POUR LA COMPAGNIE:

A. Therrien

J. B. B...

ANNEXE "A"AVANTAGES SOCIAUX1. ASSURANCES COLLECTIVES

a) La Compagnie convient de payer cinquante pour cent (50%) du prix des primes mensuelles pour le plan d'assurance collective qui suit:

1. Assurance - vie \$10,000.
2. Accident, mortalité, démembrement jusqu'à \$10,000.
3. Plan médical majeur:
 - a) individu \$25.00 déductible par année.
 - b) famille \$25.00 déductible par année jusqu'à un maximum de \$75.00 par famille.

2. REGIME DE RETRAITE

ADMISSIBILITE

Vous êtes admissible au régime de retraite si vous êtes un salarié à plein temps de la Société VS Limitée, que vous êtes âgé de 25 ans et plus et comptez au moins deux années de service, ou bien si vous avez atteint l'âge de 45 ans.

Le salarié qui entre au service de la Compagnie est tenu d'adhérer au régime de retraite établi à l'intention du personnel du système de Café Diplomat.

DATE DE LA RETRAITE

La date normale de la retraite est le premier du mois qui suit le 65^e anniversaire du salarié.

Vous pouvez prendre votre retraite entre 60 et 65 ans; la rente est alors fonction, en termes actuariels, de la date de retraite anticipée.

RENTE ORDINAIRE DE RETRAITE

Le calcul de la rente ordinaire de retraite se fonde sur la moyenne annuelle du revenu des cinq années consécutives les mieux rémunérées au cours des dix dernières années d'emploi.

Le montant de la rente équivaut à 1½% de la moyenne ci-dessus multiplié par le nombre d'années d'emploi validables.

COTISATIONS AU REGIME DE RETRAITE

À titre de participant au régime, vous êtes tenu de verser des cotisations égales à 5% de votre rémunération, moins les cotisations versées aux régimes de pension du Canada et du Québec, à partir de la date de votre adhésion au régime jusqu'au moment de votre cessation d'emploi.

DUREE DE LA RENTE

La rente vous est versée toute votre vie durant. Advenant votre décès avant la réception de 60 versements mensuels, le reste de la rente ira à votre bénéficiaire ou à votre succession.

ADMINISTRATION DU REGIME

Toutes les décisions touchant l'interprétation du régime relèvent de la Compagnie après consultation auprès de l'actuaire.

Les articles ci-dessus donnent les grandes lignes du régime de retraite. Si l'on veut des renseignements plus précis, il faut se référer au document du régime tel qu'il est agréé par l'Etat.

Taux horaire régulier en vigueur le 1er octobre 1981

<u>Titre d'emploi</u>	<u>Taux lors de l'embauchage</u>	<u>6 mois</u>
Représentant du service au client	5.50	6.00
Service/Entrepôt	5.75	6.25

Taux horaire régulier en vigueur le 1er octobre 1982

<u>Titre d'emploi</u>	<u>Taux lors de l'embauchage</u>	<u>6 mois</u>
Représentant du service au client	6.00	6.50
Service/Entrepôt	6.25	6.75

Les parties conviennent qu'un salarié est placé dans un titre d'emploi afin d'identifier son salaire et ses tâches et responsabilités premières. Il est entendu, par contre que la Compagnie peut demander à un salarié de faire le travail normalement dévolu à un autre titre d'emploi sans changement de salaire.

Si un salarié est appelé à remplacer à un titre d'emploi mieux rémunéré pour une période de temps excédant 4 semaines, il sera rémunéré au taux du titre d'emploi le plus élevé et ce rétroactivement à la première heure travaillée au titre d'emploi le mieux rémunéré.

ENTRE: Le Système de Café Diplomat, Montréal

ET: L'Union des Employés du Transport Local et Industries
Diverses, Local 931 (I.B.T.) et ci-après appelés
"L'Union"

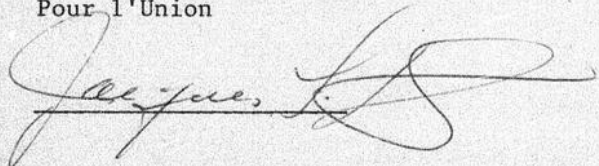
Général: Equipement

Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et des employés de n'opérer que des véhicules et/ou pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique qui sont en condition sûre d'opération et munis d'appareils de sécurité tels que requis par la loi.

Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire ne sera subie par l'employé qui refusera de conduire un véhicule défectueux, à moins qu'un tel refus ne soit pas justifié.

Signé à Montréal ce 10 jour de Mars 1982:

Pour l'Union



Pour la Compagnie

