

du Québec  
Commissaire  
Travail

### DÉPÔT

06609-2  
Dépôt N°: 8110216

te que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

ère convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances M-25099-01

Signature  
81-10-20

Reception  
81-10-26

Durée Du 79-10-06

81-10-05

Nombre de salariés régis  
par la convention collective 3

#### Association

Déposant  
 Syndicat des Employés des Services Industriels Tracy (CSN)  
1601 rue Delorimier  
Montréal, Qué.  
H2K 4M5

#### Employeur

Déposant  
Services Industriels Tracy  
708 Marie Victorin  
Tracy, Qué  
J3R 1K7

#### Unité de négociation

Et. visé: Institut de Recherches de L'Hydro-Québec, 1800 Montée Ste-Julie, Varennes

Sont "Tous les salariés au sens du code du travail."

comptable.

Région

06-07

Activité

8952 (10)

Affiliation

1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)  
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

Déposant: Fédération du Commerce Inc

Att: M. Carl Masson  
1601 rue Delorimier  
Montréal, Qué.  
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

81-10-29

pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

RECHERCHE

### ARTICLES 7.05 A et 7.05 B

Maximum d'un (1) représentant pour ce groupe considéré comme un (1) département.

06609-2

LETTRE D'ENTENTE

SERVICES INDUSTRIELS TRACY



Les employés des Services Industriels Tracy affectés à l'I.R.E.Q. de Varennes, Québec, seront intégrés à la présente convention collective de travail entre le "Syndicat des Employés des Services Industriels de Tracy" (C.S.N.) appelé "Le Syndicat" et Services Industriels de Tracy, appelé "L'Employeur", en vigueur du 6 octobre 1979 au 5 octobre 1981.

Sont exclus de cette entente, le chef cuisinier, la gérante et l'hôtesse comptable.

Tous les articles de la convention collective de travail mentionnée ci-haut s'appliqueront à compter de la date de ratification avec les modifications suivantes (à l'exception des salaires qui entreront en vigueur le 14 avril 1981):-

ARTICLES - 7.01 A et 7.01 B

Pour les fins de ces articles, l'opération à l'I.R.E.Q est considérée comme un département et le syndicat convient de ne pas déléguer plus d'un (1) représentant.

ARTICLES 7.05 A et 7.05 B

Maximum d'un (1) représentant pour ce groupe considéré comme un (1) département.

ARTICLE 13.01 A

Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés chômés et payés sur la base de la journée normale de travail au taux normal de salaire:-

Jour de l'An

Lendemain du jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

St. Jean Baptiste

Fête du Canada (Confédération)

Fête du Travail

Actions de Grâce

Noël

Lendemain de Noël

L'Anniversaire de Naissance de l'employé.

Bien que la fête de Dollard, la veille de Noël et la veille du jour de l'An sont reconnues comme jours fériés par l'Hydro Québec à l'I.R.E.Q. ces jours seront chômés sans paie par les employés des Services Industriels Tracy attirés à cet endroit.

#### 14.04 - FERMETURE DES OPERATIONS

Cet article ne s'applique pas étant donné qu'il n'y a pas de fermeture des opérations à l'I.R.E.Q.

#### 14.05 - CHOIX DES DATES DE VACANCES

Le choix des périodes de vacances aux quelles a droit un employé est fait selon son anciennete compte tenu:

A) Qu'un seul salarié à la fois parte en vacances parmi chaque occupation, pour ce choix il est convenu de reconnaître quatre (4) occupations, à savoir:

- 2ième cuisinier
- Pâtissier - aide général
- Aide générale
- Plongeur.

#### 14.05 - B

Pas de changement.

ARTICLE 16 - CONGES-MALADIE

16.01 A compter de juin 1981 - accumulation de deux-tiers (2/3) de journée par mois travaillé pour tout salarié ayant complété sa période probatoire.

Ceci en plus de ce que le salarié a accumulé sous l'ancien régime. (1/2 journée par mois de avril 1980 à mai 1981 monayable au départ de l'employé)

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La compagnie d'assurance exige normalement une période d'attente de trois mois pour enrôler tout nouveau salarié, nous allons demander qu'elle renonce à cette période d'attente et que les salariés soient couverts à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1981.

Primes payées 1/3 par la compagnie - 2/3 par le salarié.

19.01 - E SALARIES AFFECTES A L'I.R.E.Q.

La semaine normale de travail pour le 2 ième cuisinier et les plongeurs est de quarante (40) heures, cinq (5) jours par semaine soit du lundi au vendredi et de trente-cinq (35) heures par semaine pour une période de cinq (5)

jours par semaine soit du lundi au vendredi pour le  
pâtissier-aide général et les aides générales.

19.03 - B TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Pour les salariés affectés à l'I.R.E.Q. à Varennes, tout  
travail effectué en plus de la semaine normale de travail  
ou de la journée normale de travail est considéré comme  
temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire  
horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ANNEXE - A 4

SALARIES REGULIERS - I.R.E.Q. - VARENNES

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Breton Marthe	Aide-générale	28-04-80
Raymond Christiane	Aide-générale	28-04-80
Noran Carin	2 ième cuisinier	14-07-80
Dalpe Alain	Plongeur	10-09-80
Lavoie Levis	Patissier - aide général	22-09-80
Murphy Suzanne	Aide générale	24-11-80
Cloutier Yves	Plongeur	12-01-81
Roy Yolande	Aide-générale	20-01-81

CLASSIFICATIONS ET SALAIRESEN VIGUEUR: Le 14 avril 1981 au 31 août 1981

<u>OCCUPATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
Salariés réguliers - I.R.E.Q.			
<u>40 heures par semaine</u>			
2 ième cuisinier	6.70	6.95	7.20
Plongeur	4.30	4.60	4.80
Salariés réguliers I.R.E.Q.			
<u>35 heures par semaine</u>			
Patissier - Aide général	6.40	6.65	6.90
Aide générale	4.60	4.80	5.00

Une prime de 25¢ l'heure est payée à l'aide-générale responsable des machines distributrices.

ANNEXE B 4

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 1er septembre 1981 au 28 avril 1982.

<u>OCCUPATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
Salariés réguliers - I.R.E.Q. <u>40 heures par semaine</u>			
2 ième cuisinier	6.80	7.05	7.30
Plongeur	4.50	4.80	5.00
Salariés réguliers I.R.E.Q. <u>35 heures par semaine</u>			
Patissier - Aide général	6.50	6.75	7.00
Aide générale	4.65	5.00	5.20

Une prime de 25¢ l'heure est payée à l'aide-générale responsable des machines distributrices.

ANNEXE E 1

I.R.E.Q.

DESCRIPTIONS DES TACHES

1) Second cuisinier

- a) Assister le chef cuisinier dans la préparation des repas, cafétéria et banquets spéciaux.
- b) Entretien de l'équipement qui se rattache à la cuisine (Poêles, réchauds, réfrigérateurs, plaques chauffantes etc.)

2) Patissier aide générale

- a) Tous les travaux qui se rattachent à la pâtisserie, l'entretien de son équipement.
- b) Faire l'inventaire de sa marchandise chaque semaine.
- c) Comme aide général, aider au service de la cafétéria.

3) Plongeur

- a) Laver vaisselle et chaudrons à vapeur.
- b) Balayer et laver le plancher tous les jours.
- c) Entretien de tout l'équipement qui se rattache à la laveuse.
- d) Faire chambre des toilettes.
- e) Placer les commandes dans le magasin.

4) Aide générale

- a) Faire caisse, mobiles, tables à vapeur, casse-croûtes sur rotation à toutes les 2 semaines.
- b) Faire mise en place de vaisselle et nourriture se rattachant au service de la cafétéria.

c) Nettoyer l'équipement de la cafétéria (tables, chariots, réfrigérateurs).

5) Aide générale et distributrices.

a) Faire caisse, mobiles, tables à vapeur, casse-croûtes sur rotation à toutes les 2 semaines.

b) Faire mise en place de vaisselle et nourriture se rattachant au service de la cafétéria.

c) Nettoyer l'équipement de la cafétéria (tables, chariots, réfrigérateurs).

d) Remplir et faire l'inventaire des distributrices et du magasin.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente lettre d'entente en  
date du 20 octobre 1981.

Cette lettre d'entente est en vigueur jusqu'au 28 avril 1982.

Syndicats des Employés des  
Services Industriels de  
Tracy  
(C.S.N.)  
\_\_\_\_\_

Services Industriels de Tracy

*Marie Dupont*  
\_\_\_\_\_

*John Murphy*  
\_\_\_\_\_

*Marcelle Becton*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

R06-07  
8865(10)

16201-01  
20

031830  
BUREAU DE TRAVAIL  
GÉNÉRAL DE TRAVAIL  
MONT

19 NOV 26 1980

POSTE

Conv. servant de référence  
pour 025099-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SERVICES  
INDUSTRIELS TRACY (C.S.N.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"

ET

SERVICES INDUSTRIELS TRACY

Ci-après appelé "L'Employeur"

DURÉE: 6 octobre 1979 au 5 octobre 1981

## INDEX

	<u>PAGES</u>
<u>Article 1: But de la Convention</u>	1
<u>Article 2: Droits de la Direction</u>	2
<u>Article 3: Reconnaissance et Application</u>	3
<u>Article 4: Juridiction</u>	4
<u>Article 5: Régime Syndical</u>	5
<u>Article 6: Définition des Termes (salariés)</u>	7
6.03 Prime "Employé occasionnel".	7
<u>Article 7: Affaires Syndicales</u>	9
7.01 A Absences pour fins de négociations et conciliation.	9
7.01 B Absences pour fins d'auditions de griefs	9
7.05 A Absences pour congrès et autres.	10
B " " "	10
7.06 Lockout et grève	11
<u>Article 8: Procédures de Règlement de griefs           et arbitrage.</u>	12

	<u>PAGES</u>
<u>Article 9: Mesures disciplinaires</u>	16
<u>Article 10: Ancienneté</u>	17
10.02 Perte d'ancienneté	18
10.04 Postes vacants	18
10.09 Mises à pied	21
10.10 Rappel au travail	21
<u>Article 11: Travail à forfait</u>	23
<u>Article 12: Salaires et Classifications</u>	
12.04 Création de nouvelle fonction	24
<u>Article 13: Fêtes Chômées et Payées</u>	25
13.02 Droits aux fêtes chômées et payées	27
13.07 Paiement de fêtes travaillées	29
<u>Article 14: Vacances</u>	30
14.01 Quantum des vacances	30
14.02 Paiement des vacances	32
14.03 Période de vacances	33
14.04 Fermeture des opérations	33
14.05 Choix des dates de vacances	34

	<u>PAGES</u>
<u>Article 15: Congés sociaux</u>	38
15.02 Congé de juré ou témoin	39
<u>Article 16: Congés-Maladie</u>	40
<u>Article 17: Assurance Collective</u>	42
<u>Article 18: Conditions Générales de Travail</u>	43
18.01 Sécurité et Bien-être	43
18.02 Vêtements et Equipement de sécurité	43
18.03 Bonne marche et utilisation de camions	43
18.05 Avis de mise à pied	44
18.06 Congé de maternité	44
18.07 Période de formation	45
18.08 Repas	45
<u>Article 19: Heures de travail et temps supplémentaires</u>	46
19.01 Heures de travail	46
19.02 Périodes de repos	47
19.03 Temps supplémentaire	47
19.07 Rappel au travail	49
19.08 Travail de fins de semaine (Homme Service - Route)	49
19.09 Pour combler les postes vacants d'une façon temporaire	50
19.10 Pré-avis pour changement d'horaire	51

19.11	Primes d'équipe	52
19.12	Allocation d'accidents de travail	52
19.13	Remplacement - paiement pour transport.	52
<u>Article 20:</u>	<u>Durée de la Convention</u>	53
	Rétroactivité	

ANNEXES

A-1	Liste d'ancienneté - Employés Réguliers - Plein temps	55
A-2	Liste d'ancienneté - Employés Réguliers - Temps partiel	56
A-3	Liste d'ancienneté - Employés Occasionnels	57
B-1	Salaires - en vigueur le 6 octobre 1979	60
B-2	Salaires - en vigueur le 6 octobre 1980	61
C	Utilisation des camions	62
D-1	Lettre d'entente - travail à forfait	63
D-2	Lettre d'entente - paiement des représentants pour rencontres syndicales - négociations - arbitrage	64
E	Description de tâches	65

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir et de maintenir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et les salariés, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, le maintien et l'amélioration du service à la clientèle, le tout de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur a et conserve les droits exclusifs lui permettant de diriger et d'administrer son entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et/ou futures conformément à ses obligations
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour et au nom des salariés assujettis à l'accréditation émise en date du 6 octobre 1975 selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 4 - JURIDICTION

4.01 La convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise le six (6) octobre 1975 selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, soit:

tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du chef cuisinier, du directeur des banquets et du vendeur.

## ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature des présentes, doit le demeurer pour la durée de la convention collective de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 5.03 Tout salarié, après trente (30) jours de service, doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir sur une formule prévue à cet effet, à la retenue mensuelle de l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat. Sur réception d'une autorisation dûment signée du salarié, l'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat après avoir reçu de ce dernier, par écrit, le montant à être déduit.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL (suite)

5.04 L'Employeur convient de fournir au Syndicat le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année une liste des salariés couverts par la convention collective, comprenant leur nom, leur prénom, leur adresse, leur classification et leur date d'ancienneté en y indiquant tous les changements ainsi que les départs et arrivées de salariés.

## ARTICLE 6 - DÉFINITION DES TERMES

- 6.01 "Employé régulier à temps plein" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi prévu à l'article 19.01
- 6.02 "Employé régulier à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 19.01. Le salarié est soumis aux dispositions de la convention collective.
- 6.03 A "Employé occasionnel" désigne un salarié qui travaille occasionnellement au service de buffet et de réception, à l'extérieur et à l'intérieur du lieu principal d'opération. Ce salarié n'est pas assujetti aux dispositions de la convention, sauf en ce qui a trait au salaire, l'ancienneté (pour les rappels au travail, le droit à un minimum de trois (3) heures payées à son taux horaire régulier pour chaque rappel au travail et l'article 8 (procédure de règlement des griefs) en ce qui a trait aux dispositions du présent article seulement (6.03); il sera toutefois assujetti aux cotisations régulières du Syndicat (5.03).

ARTICLE 6 - DÉFINITION DES TERMES (suite)

- 6.03 B Lorsqu'un "Employé Occasionnel" est assigné par l'Employeur à une tâche à l'intérieur du lieu principal d'opération il recevra une prime de soixante (0.60 ) cents pour chaque heure ainsi travaillée.
- 6.04 Partout où l'on emploie le prénom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le prénom féminin partout où le contexte s'y applique.
- 6.05 Selon les besoins des opérations, l'Employeur pourra fournir aux salariés réguliers à temps partiel, l'occasion de compléter leur semaine normale de travail prévue à l'article 19.01 de la présente convention, si un tel travail est disponible dans leur classification.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

7.01 A. Pour les fins de négociations et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective trois (3) représentants autorisés par le Syndicat et dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur au moins quarante huit (48) heures à l'avance, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Le Syndicat convient de ne pas déléguer plus de deux (2) représentants par département.

7.01 B. Pour les fins d'audition de griefs par l'arbitre, trois (3) représentants autorisés par le Syndicat incluant le plaignant et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Le Syndicat convient de ne pas déléguer plus de deux (2) représentants par département.

7.02 Un représentant, désigné par le Syndicat, peut, après avoir fixé un rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir avisé son supérieur immédiat, pour la discussion relative à des griefs.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 7.03 Un membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'Employeur pour toute matière ayant trait à la convention collective.
- 7.04 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux du département de la cuisine et au dessus du poinçon ainsi que dans les autres endroits où le Compagnie opère à l'extérieur, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre relatifs aux activités du Syndicat des salariés des Services Industriels de Tracy.
- 7.05 A. Pas plus de quatre (4) représentants, dont un maximum de un (1) représentant par département, peuvent après avoir donné avis à l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer aux Congrès de la Fédération du Commerce Inc., du Conseil Central de Sorel et de la Confédération des Syndicats Nationaux.
- 7.05 B. Si d'autres absences pour affaires syndicales étaient nécessaires, pas plus de quatre (4) représentants dont un maximum de un (1) représentant par département, elles devront

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

7.05 B. être autorisés par l'Employeur et la demande (suite) devra être faite au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance; il est entendu que ces absences sont sans paie.

7.06 Les parties s'entendent pour qu'il n'y ait ni "lock-out" ni grève, ni ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention.

## ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

8.02 Un grief signifie toute mécontente relative à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation du contenu de cette convention et de tout amendement à ladite convention.

8.03 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre soit à un salarié, soit à un groupe de salariés, soit à la Compagnie ou au Syndicat, selon le cas, de présenter un grief avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié, à la condition qu'un tel grief porte la signature du salarié que le Syndicat croit avoir été lésé.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.04 La façon de procéder pour présenter un grief sera la suivante:

- A. Le ou les salarié(s), seul(s) ou accompagné(s) du délégué de l'établissement, devrait(ent) soumettre oralement tout grief à son supérieur immédiat.
- B. Si l'étape précédente n'est pas utilisée ou à défaut du supérieur immédiat de donner sa réponse ou si sa réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le représentant syndical local dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait qui donne naissance au grief. Le représentant de l'Employeur devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief par écrit.

Dans le cas de contestation de la date de connaissance des faits, la preuve incombe au salarié.

- C. Si l'Employeur n'a pas donné sa réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage.

La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit contacter l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent afin d'en

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.04 C. arriver à une entente quant à la nomination  
(suite) de l'arbitre qui devra entendre le grief,  
à défaut de quoi ils réfèrent au Ministre  
du Travail et de la Main-d'Oeuvre afin que  
ce dernier procède à la nomination d'un  
arbitre.

D. A la demande de l'une ou de l'autre partie,  
toutes les limites de temps fixées dans le  
présent article 8 peuvent, en tout temps,  
être prolongées par un accord écrit entre  
l'employeur et le syndicat.

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

8.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à  
décider des griefs compte tenu de la con-  
vention collective. En conséquence, il ne  
peut jamais ajouter, soustraire ou modifier  
ou amender quoi que ce soit dans cette con-  
vention, pas plus qu'il ne peut rendre une  
sentence incompatible avec les termes et  
les dispositions de la présente convention.

Dans les cas de mesures disciplinaires,  
l'arbitre a le pouvoir de maintenir la  
décision de l'Employeur, de la renverser

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.06 de la modifier ou de rendre toute autre  
(suite) décision qui lui semble plus juste et équi-  
table dans les circonstances.

8.07 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre  
sont payés par la partie perdante.

## ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Dans le cas où l'Employeur se voit dans l'obligation d'imposer une mesure disciplinaire, il convient de communiquer, par écrit, au salarié concerné et copie au Syndicat, un avis à cet effet.
- 9.02 Aucune mesure disciplinaire ne devra être remise à un salarié sans la présence d'un Officier du Syndicat.
- 9.03 Tout salarié régulier qui se voit imposer une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.04 L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle de ne pas imposer de mesures disciplinaires à un salarié en raison d'un accident dont il ne peut être tenu responsable, survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur.
- 9.05 Sur demande à son supérieur, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical.
- 9.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après huit (8) mois calendriers de sa commission.

## ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur du salarié régulier régi par les présentes.

L'ancienneté du salarié régulier débute à compter de la date de son embauchage, mais prend effet que lorsqu'il a terminé sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours-calendriers. Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas complété antérieurement sa période d'essai, ce salarié, pour compléter sa période d'essai, ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de huit (8) mois depuis son départ. Pendant sa période d'essai, le salarié n'a aucun recours en vertu de la procédure de griefs en cas de congédiement.

Pour les salariés actuellement à l'emploi, leur date d'ancienneté est celle établie dans l'annexe "A" des présentes et les règles établies ci-contre serviront pour déterminer l'ancienneté des nouveaux employés.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.02 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Départ volontaire.
2. Congédiement pour une juste cause.
3. Absence due à une mise à pied excédant neuf (9) mois calendrier.
4. Absence due à une maladie ou à un accident excédant dix-huit (18) mois calendrier, sauf dans les cas d'accident de travail si le dit accident est survenu au salarié pendant les heures de travail pour l'Employeur.

10.03 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par un accident ou par la maladie ou durant une mise à pied ne dépassant pas la période prévue à 10.02.

10.04 Postes vacants, mises à pied, rappels au travail  
Dans les cas où il y a un poste vacant de façon permanente à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

(suite)

10.04 (suite) l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur convient d'afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 7.04 de la présente convention pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie au Syndicat.

Les salariés intéressés qui croient posséder les qualifications pour remplir ce poste doivent faire part dans cette période, de leur intérêt, en signant leur nom sur cet avis.

Si un salarié est absent avec la permission de la Compagnie pendant la période d'affichage, la Compagnie accepte qu'il puisse poser sa candidature par l'intermédiaire d'un membre du comité exécutif du Syndicat qu'il aura autorisé par écrit à cette fin.

10.05 Les postes vacants permanents sont accordés aux salariés ayant fait application qui possèdent les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche. Si deux applicants possèdent les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche, le salarié le plus ancien se verra octroyé la tâche, sous réserve de l'article 10.06 des présentes.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.06 Le salarié à qui un poste vacant est octroyé, a droit à une période d'essai de soixante (60) jours calendriers. Si pendant cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder un nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur.

10.07 Le salarié qui remplit en permanence une fonction, reçoit immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.

\* 10.08 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention rempli temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra dès le début de son assignation, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée. Ce salaire sera maintenu pour la durée de son travail dans cette fonction.

Le salarié à qui est accordé un poste vacant permanent (selon les articles 10.04 et 10.05) ou qui est assigné temporairement par l'employeur à une autre occupation (selon l'article 19.09) reçoit le taux de salaire minimum ou le taux de salaire de la progression annuelle du poste qui s'applique selon l'expérience que le salarié a acquis antérieurement dans cette nouvelle fonction ou le taux de salaire de six (6) mois de la position, si le

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.08 (suite)

taux de salaire du début est moindre que son taux de salaire régulier actuel.

Cette disposition par ailleurs ne s'applique pas dans les cas de transferts nécessités par des mises à pied.

10.09 Dans les cas de mises à pied, l'Employeur convient de mettre à pied les salariés temporaires et les salariés à l'essai. Si la mise à pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'Employeur procédera par ancienneté en commençant par le plus jeune, en autant que les salariés plus anciens possèdent les qualifications requises pour exécuter le travail disponible.

10.10 Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur convient de rappeler au travail d'abord les salariés mis à pied dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à la condition que ces personnes possèdent les qualifications requises pour exécuter le travail disponible.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.11 Dans le cas de promotion à un poste hors de l'unité de négociation d'un salarié couvert par l'accréditation syndicale, l'ancienneté de ce salarié s'arrête au moment de sa promotion, à moins qu'il ne soit retourné à l'unité de négociation dans les quatre-vingt dix (90) jours qui suivent sa promotion.

ARTICLE 11 - TRAVAIL À FORFAIT

11.01 L'Employeur convient de ne pas donner à forfait du travail normalement exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective.

11.02 Un employé non régi par les présentes ne pourra exécuter du travail couvert par la convention collective sans entente préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 A compter de la signature des présentes, les salaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe "B".
- 12.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi; si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le premier jour ouvrable précédent.
- 12.03 Le talon du chèque de paie doit indiquer:
- la période de paie,
  - le nombre d'heures régulières,
  - le nombre d'heures en temps supplémentaire,
  - le salaire brut,
  - les déductions,
  - le salaire net.
- 12.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il s'entend avec le Syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée.
- A défaut d'entente, le cas pourra être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 13 - FETES CHOMEES ET PAYEES

13.01

A. Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés chômés et payés sur la base de la journée normale de travail au taux normal de salaire:-

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Fête du Canada (Confédération)
- Fête du Travail
- Actions de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël
- L'anniversaire de naissance du salarié.

B. Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche et est reporté par proclamation des autorités compétentes, il sera chômé et payé le jour proclamé.

S'il n'y a pas de proclamation, le dit congé peut être transporté par entente entre les deux parties; dans le cas où il n'y a pas d'entente, le congé est payé le jour où il tombe.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES (suite)

13.01 (suite)

- C. Dans les cas où la date d'anniversaire de naissance du salarié tombe soit un samedi ou un dimanche, le salarié pourra recevoir, selon son choix, soit le paiement de la fête chômée et payée ou soit de prendre un jour de congé à une date ultérieure après entente avec l'Employeur sur le choix de cette date.
- D. Dans le cas où l'Employeur maintient un service alimentaire à l'extérieur de son centre principal d'opération, les salariés assignés dans ces endroits observeront, comme fêtes chôchées et payées, les jours observés par l'industrie qu'ils déservent. Il est entendu que ces salariés auront droit au même nombre de fêtes chôchées et payées tel que stipulé dans cet article (13.01 A, C).

Les salariés ayant travaillé un jour de fête chômée et payée, peuvent recevoir selon leur choix, soit le paiement de la fête chômée et payée ou soit de prendre un jour de congé à une date ultérieure après entente avec l'Employeur sur le choix de cette date.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

\* 13.02 Tout salarié qui est au service de l'Employeur depuis plus de vingt (20) jours calendriers a droit de recevoir le paiement de fêtes chômées et payées prévues dans cet article pourvu qu'il fut au travail la journée précédant et suivant immédiatement la fête sauf dans les cas suivants:

1. Si le salarié est absent depuis moins de trente (30) jours calendriers dû à une mise à pied.

2. Si le salarié est absent selon les articles 15.01 et 15.02 congés sociaux.

3. Si le salarié est absent depuis quarante-cinq (45) jours ou plus du à une maladie ou à un accident non-occupationnel.

13.03 Tout salarié régulier qui est absent pour congé de maternité selon l'article 18.06 est alors payé pour la fête chômée et payée. La période d'absence résultant d'un congé de maternité durant laquelle le salarié peut recevoir le paiement des fêtes chômées et payées est limitée à soixante (60) jours calendriers.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

- 13.04 Tout salarié régulier qui est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel est alors payé pour les fêtes chômées et payées. La preuve de la maladie ou de l'accident non-occupationnel incombe au salarié. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident non-occupationnel durant laquelle un salarié peut recevoir le paiement des fêtes chômées et payées est limitée à soixante (60) jours calendriers.
- 13.05 Tout salarié régulier absent de son travail à la suite d'un accident au travail, lors d'une fête chômée et payée, l'Employeur versera la différence entre le salaire régulier du salarié et l'allocation qu'il reçoit de la Commission des Accidents du Travail pour la durée d'une telle absence.
- 13.06 Tout salarié régulier absent pour affaires syndicales selon les articles 7.05 A et 7.05 B, 7.01 A et 7.01 B sera payé pour les fêtes chômées et payées tombant durant cette période d'absence, pourvu que cette période ne dépasse pas quinze (15) jours calendriers.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

13.07 Tout travail exécuté un jour de fête chômée et payée par un salarié est rémunéré à son taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement de la fête.

## ARTICLE 14 - VACANCES

Uniquement pour les fins de cet article, à chaque année, l'ancienneté se détermine au 30 avril.

### \* 14.01 Quantum des vacances

- a) Tout salarié, qui au 30 avril de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service (maximum dix (10) jours).
- b) Tout salarié qui, au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété un (1) an de service, a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- c) Tout salarié qui, au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété cinq (5) ans de service, a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- d) A compter du 1er mai 1980, tout salarié qui au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété neuf (9) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- e) Un salarié qui accepte, sur une base volontaire de travailler durant le temps de ses vacances sera payé à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

- f) Nonobstant des dispositions stipulées au paragraphe précédant (14.01 E), le salarié qui indique sa disponibilité à travailler pendant les périodes de fermeture des opérations pour la prise de vacances sur l'affichage à cette fin informant les salariés des dates de fermeture, recevra pour toutes les heures ainsi travaillées son taux de salaire régulier.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

\* 14.02 Paie des vacances

- a) Les salariés couverts par 14.01 a) recevront comme paie de vacances, quatre pour cent (4%) du salaire total gagné à compter de leur date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante.
  
- b) Les salariés couverts par les articles 14.01 b, c, et d recevront comme paie de vacances, une semaine de salaire régulier (excluant toute prime) pour chaque semaine de vacances auxquelles ils ont droit sauf dans les cas suivants:-

- Si durant la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de prise de vacances, le salarié a obtenu un congé de maternité selon l'article 18.06, ou a été absent pour plus de quarante-cinq (45) jours calendriers du à une maladie ou un accident non-occupationnel, ou a été mis à pied pour une période de plus de soixante (60) jours calendriers à l'exception de mises à pied dues à une fermeture dans un service extérieur pour une période de vacances ou de fermeture déterminée et dans les cas de séparation d'emploi, le calcul des paiements de vacances, pour les salariés couverts par l'article 14.01 b, c, d et affectés par le présent article (14.02 b), s'effectuera: sur le total des gains pour la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de la prise de

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.02 Païement des vacances (suite)

b) vacances de la façon suivante:

un (1) an à quatre (4) ans  
inclus de service: 4% des gains

cinq (5) ans à neuf (9) ans  
inclus de service: 6% des gains

dix (10) ans et plus de service:  
8% des gains

c) La paie des vacances est remise au  
salarié avant son départ pour vacances.

14.03 Période de vacances

La période de vacances d'un salarié va du  
1er mai de l'année courante au 30 avril  
de l'année suivante, compte tenu des  
dispositions de 14.04 ci-après.

\* 14.04 Fermeture des opérations

a) A compter du 1er mai 1980, pour fins de prise  
de vacances, la Compagnie ferme ses opérations  
pour deux périodes de deux (2) semaines

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.04 Fermeture des opérations (suite)

- a) consécutives chacune, une période vers la mi-juillet et l'autre période au mois de décembre pour la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.
- b) Les dates des fermetures mentionnées à l'article 14.04 a) seront déterminées pour coïncider avec les dates de fermeture pour les périodes de vacances des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.
- c) La Compagnie affichera les dates de fermeture deux (2) mois avant la date fixée pour la fermeture des opérations.
- d) Pour la période des fêtes de l'année 1979, seulement, la Compagnie fermera ses opérations pour une période de une (1) semaine pendant Noël et le jour de l'An. La Compagnie affichera la date un (1) mois à l'avance.

\* 14.05 Choix des dates de vacances

Le choix des périodes de vacances additionnelles auxquelles aurait droit un employé en dehors de la période de fermeture d'été des opérations est fait compte tenu:

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.05 Choix des dates de vacances (suite)

- a) des besoins de chaque département , sous réserve qu'un seul salarié à la fois parte en vacances dans chaque département, pour ce choix il est convenu de reconnaître quatre (4) départements, à savoir:
- Cuisine
  - Cafétéria
  - Hommes de service et réparations
  - Bureau et entrepôt.

- b) Le salarié doit aviser l'Employeur de sa préférence avant le 25 avril de l'année courante.

Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées au plus tard le 1er mai de l'année courante et aucun changement de date ne pourra être porté à cette liste après son affichage sauf si:

1. Le nouveau choix de dates de vacances du salarié n'affecte pas le choix de dates de prise de vacances d'un autre salarié.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.05 Choix des dates de vacances (suite)

2. Le nouveau choix de dates de vacances du salarié entre en conflit avec le choix de période de vacances déjà affichée d'un ou de plusieurs autres salariés mais qu'il y a eu au préalable une entente mutuelle par écrit entre les salariés affectés.

Dans tous les cas de changement de dates de prise de vacances, le salarié devra informer, par écrit, l'Employeur, au moins deux (2) semaines à l'avance de la nouvelle date du début de sa période de vacances.

14.06 A tout salarié qui en fait la demande, l'Employeur accorde une (1) semaine de vacances supplémentaire, sans paie; cette semaine ne doit en aucune façon déranger les vacances régulières payées compte tenu des stipulations de 14.05 ci-dessus.

14.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié ce congé, après entente, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

- \* 15.01 Tout salarié régulier ayant complété sa période probatoire bénéficie d'un congé, sans perte de salaire lorsqu'il s'agit de journées ouvrables, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion de son mariage ou de la naissance d'un enfant: une (1) journée, le jour du mariage ou de la naissance.
  - b) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur d'un salarié, la Compagnie s'engage à rémunérer, à son taux de salaire régulier le temps normal chômé par ce salarié pour assister aux funérailles et autres devoirs de nature semblable et deux jours qui précèdent.
  - c) Dans le cas du beau-père, de la belle-mère ou des grands-parents, l'Employeur paie, à son taux de salaire régulier, le temps normal chômé par ce salarié pour assister aux funérailles et autres devoirs de nature semblable et le jour qui précède.
  - d) Dans le cas du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employeur paie, à son taux de salaire régulier, le temps normal de la journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 15.01 e) Pour avoir droit aux privilèges énumérés dans les paragraphes 15.01 a, b, et c, le salarié doit avoir complété sa période probatoire, fournir une attestation de parenté dans les cas de décès et aviser avant l'absence son supérieur immédiat.
- f) Cette section ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail s'il n'était pas survenu de décès. Il ne s'applique pas si, lors du décès, le salarié est malade ou en repos, en vacances, en chômage, accidenté ou absent avec permission.
- g) Lors de décès mentionnés dans l'article 15.01 b, c et d, si le lieu des funérailles se situe à cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence du salarié, il a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport.

15.02 Congé de juré ou témoin

Sur la production d'une attestation de la Cour, les salariés qui doivent agir comme jurés ou témoins où ils ne sont pas des parties intéressées, sont payés la différence entre leur salaire normal et le montant qu'ils reçoivent comme jurés ou témoins durant la période où ils agissent comme tels pendant les heures normales de travail.

## ARTICLE 16 - CONGÉS-MALADIES

- \* 16.01 a) A compter de l'année contractuelle (1979-80), tout salarié ayant complété sa période probatoire, accumulera deux-tiers (2/3) de journée par mois travaillé et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) jours par année contractuelle (entre le 6 octobre de l'année courante et le 5 octobre de l'année suivante), le tout afin de couvrir les absences-maladie. Le salarié absent à cause de maladie reçoit son taux de salaire régulier jusqu'à la limite des jours de congé-maladie accumulés à son crédit, chaque jour ou partie de jour d'absence étant déduit de ce crédit.
- b) Ces jours de congé-maladie payés sont accumulables durant le cours de l'année contractuelle et les crédits de congé maladie non-utilisés sont monnayables dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la date de fermeture des opérations pour la période de vacances du mois de décembre de l'année contractuelle suivante ou au départ du salarié, au taux de salaire en vigueur au cours de l'année contractuelle où ils ont été accumulés.
- c) Les jours de congé-maladie non utilisés accumulés pour les années contractuelles 1977-78 et 1978-79 sont monnayables dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la date de fermeture des opérations pour la période de vacances de décembre 1979 de la façon suivante:

ARTICLE 16 - CONGES MALADIES (suite)

16.01

- d) Pour tous les jours de congé-maladie non-utilisés tel que stipulé au paragraphe 16.01 C, le salarié recevra cent pour cent (100%) de jours non-utilisés au taux de salaire régulier en vigueur au cinq (5) octobre 1979.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie convient de maintenir en vigueur les bénéfices présents d'assurance-groupe tel que décrit le pamphlet de Régime d'Assurance de groupe de Services Industriels de Tracy Inc.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 18.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer au maintien des conditions de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés conformément aux dispositions des lois à cet effet.
- 18.02 La Compagnie fournira et maintiendra en bon état les vêtements dont elle oblige le port ainsi que l'équipement de sécurité approprié que la nature du travail oblige à utiliser selon les normes établies par la loi à ce sujet.
- \* 18.03 L'Employeur convient que les camions doivent être en état de marche, conformément aux dispositions de la Loi. A cet effet, le salarié est responsable de transmettre à son supérieur toutes les indications nécessaires pour permettre à l'Employeur de remplir cette obligation; en conséquence, les opérateurs de camions doivent, à la fin de leur journée de travail, laisser leur camion à l'endroit désigné par l'Employeur.

La Compagnie convient de faire examiner ses camions une fois par année calendrier.

Toutefois, nonobstant ce qui précède, les salariés, qui, à la signature de la présente convention, utilisaient régulièrement leur camion pour fins de transport entre leur résidence et leur

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (suite)

18.03 (suite)  
lieu de travail, pourront continuer à le faire pour la durée de la présente convention (voir la liste des salariés concernés à l'annexe "C").

18.04 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

\* 18.05 L'Employeur convient de donner un avis de sept (7) jours calendrier à un salarié régulier à chaque mise à pied; toutefois, cet avis ne s'applique pas si cette mise à pied est le résultat d'une grève ou d'un lock-out dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services ou dans le cas de suspension ou de congédiement du salarié.

18.06 Congés de Maternité

- a) Toute salariée ayant terminée un (1) an de service continu a droit au congé-maternité.
- b) La salariée enceinte a droit de continuer à travailler pendant la durée de sa grossesse.
- c) Le congé-maternité couvrira une période de quatre (4) mois avant ou après la naissance de l'enfant. Cependant, sur recommandation de son médecin, cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de dix (10) mois.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (Suite)

18.06  
(suite)

- d. Il est entendu que l'ancienneté d'une salariée n'est pas affectée ou interrompue par un congé-maternité.
  
- e. La salariée qui désire retourner au travail, doit aviser la Compagnie deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Lors de son retour au travail, la salariée reprendra son occupation habituelle ou une occupation équivalente.

18.07 L'Employeur convient que les nouveaux salariés doivent recevoir une période de formation suffisante et adéquate. Cette formation doit être au frais de l'Employeur et donnée pendant les heures de travail.

\* 18.08 L'Employeur convient d'offrir aux salariés de jour, un repas chaud et complet (menu du jour) pour la somme de un dollar et cinquante (\$1.50) pourvu que ce repas soit pris (mangé) par le salarié à son lieu de travail. L'Employeur convient d'offrir aux salariés le café durant les périodes de repos.

18.09 Aucun salarié n'est tenu de soulever ou de déplacer seul, à la main, un ou des objets pesant plus que ce qui est prescrit par la loi.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 A. Employés de bureau

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.

B. Salariés affectés à la production à l'intérieur et à l'extérieur, à l'entrepôt et sur la route.

La semaine normale de travail est de quarante heures (40) dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.

C. Salariés affectés à la pâtisserie

La semaine normale de travail du Chef pâtissier est de quarante (40) heures dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, selon les besoins de la production. Il est convenu que l'Employeur avisera le salarié au moins une semaine à l'avance de tout changement de cédule de travail.

D. Aide générale polyvalente

La semaine normale de travail de l'aide générale polyvalente est de quarante (40) heures dans une période de cinq (5) jours, soit du mardi au samedi.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.02 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

19.03 Temps supplémentaire

Pour les employés de bureau, salariés affectés à la production à l'intérieur et à l'extérieur, le chef pâtissier, les salariés de l'entrepôt et les salariés de service-route et technicien, tout travail effectué en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail (sauf les salariés occasionnels) est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

19.04

- a. Tout travail effectué le dimanche en temps supplémentaire est rémunéré aux taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%), à l'exception du chef pâtissier et de l'aide générale polyvalente.
- b. Le chef pâtissier affecté au service de la pâtisserie est rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures travaillées

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.04 (suite)

- b. le dimanche lorsque sa semaine normale de travail est du lundi au vendredi. Lorsque sa semaine normale de travail est du mardi au samedi, toutes les heures travaillées le lundi, seront rémunérées au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- c. L'aide générale polyvalente est rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures travaillées le lundi.

19.05 On entend par salaire horaire régulier, le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures normales de la semaine de travail de chaque salarié.

19.06 Le temps supplémentaire est volontaire pour les salariés réguliers mentionnés à l'article 19.03 des présentes et distribué prioritairement aux salariés réguliers du département à tour de rôle. Les modalités de cet article ne s'appliquent pas aux salariés occasionnels pendant les périodes du 1er juin au 1er septembre et du 1er décembre au 1er janvier de chaque année.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.07 Un salarié rappelé au travail alors qu'il a quitté son lieu de travail, après avoir terminé sa journée normale de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire régulier, ou au taux applicable concernant le régime des heures supplémentaires si ceci lui donne une rémunération supérieure.

\* 19.08 Afin d'assurer le service continu des machines distributrices dans les endroits où la Compagnie opère pendant les fins de semaine, l'Employeur se prévaudra des services de salariés autres que réguliers (hommes de service-route) pour cette période de temps.

Le salarié sera ainsi rémunéré au taux de \$40.00 par jour (08:00 à 08:00 heure le lendemain) ou \$80.00 pour la fin de semaine (08:00 samedi à 23:59 dimanche).

A compter du 6 octobre 1980, le salarié sera ainsi rémunéré au taux de quarante-cinq dollars (\$45.00) par jour (08:00 à 08:00 heure le lendemain) ou au taux de quatre vingt dix dollars (\$90.00) pour la fin de semaine (08:00 samedi à 23:59 dimanche).

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.08 (suite)

Durant la journée décrite ci-haut, le salarié sera assigné pour faire le plein des machines distributrices selon un itinéraire pré-déterminé par l'Employeur pour un maximum de trois (3) heures par jour. La balance de la journée, le salarié devra être disponible pour répondre aux appels de service (pannes mineures de machine ou faire le plein de machines vides ou livraisons spéciales où il n'y a pas de service).

19.09 L'Employeur peut se prévaloir des services de salariés temporaires pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, d'accident, de vacances, de congé autorisé ou pour combler tout poste vacant d'une manière temporaire lorsque les salariés réguliers du département ne sont pas disponibles, avec entente de les licencier au plus tard lorsque le travail, pour lequel ils ont été embauchés, est terminé, ce qui dans tous les cas ne peut excéder soixante (60) jours calendriers à moins d'entente contraire entre les parties. Ces salariés ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au salaire.

\* 19.10

a)

Les salariés réguliers auront droit à un pré-avis de deux (2) jours ouvrables avant tout changement d'horaire de travail sauf si un tel changement est le résultat d'une grève ou d'un "lock-out" dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.

b)

Advenant qu'un pré-avis de moins de deux (2) jours ouvrables soit donné, toutes les heures travaillées par le salarié dans son nouvel horaire seront rémunérées à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) jusqu'à concurrence de deux (2) jours de la date où le salarié a été avisé.

c)

Les salariés réguliers auront droit à un pré-avis d'une (1) journée ouvrable avant toute réduction des heures normales de travail sauf si une telle réduction est le résultat d'une grève ou "lock-out" dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

\* 19.11 Prime d'Equipe

A compter du 6 octobre 1979:

- a) Les salariés affectés à l'équipe du soir (de 16:00 à 23:59 heure) ont droit à une prime de dix (\$0.20) cents l'heure.
- b) Les salariés affectés à l'équipe de nuit (00:01 à 8:00 heure) ont droit à une prime de vingt-cinq (\$0.30) cents de l'heure.

19.12 Dans le cas où un salarié subit un accident de travail pendant qu'il est au service de l'Employeur il est convenu que l'Employeur versera dès le début de l'accident et pendant toute la durée de l'incapacité, un montant équivalent à l'allocation versé par la Commission des Accidents du Travail.

L'Employeur versera ce montant au salarié accidenté à la condition que le salarié autorise par écrit sur le formulaire 864 (avis de déduction d'indemnité) la Commission des Accidents de Travail de rembourser l'Employeur du montant avancé.

19.13 Tout salarié appelé au travail pour remplacer un salarié malade ou accidenté, sera payé en plus de ses heures effectivement travaillées, une (1) heure pour le transport.

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 6 octobre 1979.

20.02 La présente convention collective sera automatiquement renouvelée d'année en année après la date de son expiration à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration selon le Code du Travail, de son intention de la renouveler avec changements et amendements.

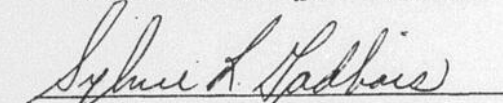
20.03 La présente convention collective continuera de s'appliquer tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé, conformément aux dispositions du Code du Travail.

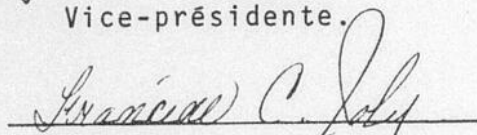
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective en date du 22 novembre 1979 pour entrer en vigueur le 6ième jour d'octobre 1979 avec effet rétroactif pour les salaires et ajustements de salaires seulement selon l'annexe B-1 ci-jointe au six (6) octobre 1979.

Cette rétroactivité ne s'applique que pour les heures effectivement travaillées ainsi que le congé statutaire d'Actions de Grâce (le 8 octobre 1979) qui seront rémunérées au taux normal du salarié et s'applique à tous les salariés qui sont sur la liste de paye de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention soit le 22 novembre 1979 ou sur la présente liste de rappel.

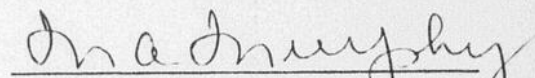
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES  
SERVICES INDUSTRIELS TRACY  
(C.S.N.)

  
Marc Dufour, Président

  
Mme. S. Gadbois,  
Vice-présidente.

  
Mme. F. Joly,  
Secrétaire

SERVICES INDUSTRIELS TRACY

  
Maurice A. Murphy, Président

ANNEXES

SALARIÉS RÉGULIERS - TEMPS PLEIN

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Dufour, Marc	Technicien réparation	28-11-66
Proulx, Roger	Homme de service, route	15-10-73
Richard, Pierre	TEchnicien réparation	10-06-74
Monette, François	Homme de service, route	27-02-78
Chaussé, Bernard	" "	20-07-78
Corriveau, Yves	" "	03-10-78
Jacques, Serge	Pâtissier	23-09-77
Gauthier, Géraldine	Caissière Hôtesse	09-09-68
Joyal, Gertrude	" "	20-08-69
Courchesne, Jeanne D'Arc	" "	30-06-70
Veillette, Madeleine	Aide générale	28-08-72
Bardier, Andréa	" "	01-03-73
Gadbois, Sylvie	Commis Bureau A	29-04-69
Joly, Francine	Commis Bureau B	25-05-71
Blanchard, Serge	Commis d'entrepôt	25-03-68

SALARIÉS RÉGULIERS - TEMPS PARTIEL

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Laprade, Aline	Hôtesse Caissière	17-08-72
Aussant, Lucienne	Hôtesse Caissière	25-09-72
Lamothe, Thérèse	Aide générale	18-09-72
Mondou, Pierrette	Aide générale	03-07-74

SALARIÉS OCCASIONNELS - INTÉRIEUR

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Dumas, Réjeanne	Aide générale	21-08-73
Montpetit, Nicole	" "	03-07-75
Mandeville, R. Raymonde	" "	08-12-75
Mandeville, Agathe	" "	24-06-76
Lacasse, Lise	Commis Bureau B	05-01-77

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Mandeville, Louis-George	Maître d'hôtel	15-06-74
Guyon Serge	Préposé service table	24-02-73
Mandeville Raymonde Mlle.	" "	14-07-73
Daneau Jocelyn	" "	18-08-74
Joly, Richard	" "	19-10-74
Cournoyer, Marie-Christine	" "	12-09-79
Lussier, Danielle	" "	11-07-75
Cournoyer, Daniel	" "	22-08-75

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR (suite)

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Mandeville, Louis-Geo. Jr.	Préposé service table	12-06-76
Mandeville, Lynda	" "	12-06-76
St-Martin, Pierre	" "	12-06-76
Sylvestre, Normand	" "	12-06-76
Tremblay, Suzanne	" "	10-07-76
L'Espérance, Michel	" "	10-07-76
Lavallée, Sylvain	" "	10-07-76
Plasse, Denis	" "	21-08-76
Cournoyer, Alain	" "	04-12-76
Paul-Hus, Sylvain	" "	24-04-77
Bibeau, Bernard	" "	01-05-77
Cournoyer, Serge	" "	09-04-78
Dubois, Gaëtan	" "	06-05-78
Cournoyer, Jean	" "	07-07-78
Cournoyer, Claire	" "	08-07-78
Cournoyer, Diane	" "	08-08-78

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR (suite)

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Cournoyer, Denis	Préposé service table	08-07-78
Mandeville, Marjolaine	" "	08-07-78
Desnoyers, Ginette	" "	09-09-78
Généreux, Louise	" "	25-11-78
Paul-Hus, Chantal	" "	25-11-78

## ANNEXE "B" 1

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 6 octobre 1979

<u>OCCUPATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
<u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>40 heures par semaine</u>			
Technicien - Réparation	6.85	7.20	7.55
Homme de Service (Route et Réparations)	5.75	6.00	6.25
Homme de Service (Route)	5.30	5.55	5.80
Commis Entrepôt	6.10	6.40	6.70
Pâtissier	6.15	6.40	6.65
Caissière-Hôtesse	4.90	5.10	5.30
Aide Générale	4.90	5.10	5.30
 <u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>37½ heures par semaine</u>			
Commis Bureau "A"	5.45	5.60	5.85
Commis Bureau "B"	4.95	5.15	5.35
 <u>Salariés Réguliers - Temps partiel</u>			
Caissière-Hôtesse	4.90	5.10	5.30
Aide Générale	4.90	5.10	5.30
 <u>Employés occasionnels</u>			
Maître d'hôtel	\$5.20 *		
Préposé au service de table	3.55 *		
Aide Générale	3.47 (salaire minimum)		
Etudiants	salaire minimum		

\* Le différentiel de \$0.08 de l'heure entre le salaire de l'aide générale et le salaire du préposé au service de table et le différentiel de \$1.65 de l'heure entre le salaire du préposé au service de table et le salaire du maître d'hôtel sera maintenu à chaque augmentation du salaire minimum.

## ANNEXE "B" 2

CLASSIFICATION ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 6 octobre 1980

<u>OCCUPATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
<u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>40 heures par semaine</u>			
Technicien - Réparation	7.35	7.70	8.05
Homme de Service (Route et Réparations)	6.25	6.50	6.75
Homme de Service (Route)	5.80	6.05	6.30
Commis Entrepôt	6.60	6.90	7.20
Pâtissier	6.65	6.90	7.15
Caissière-Hôtesse	5.40	5.60	5.80
Aide Générale	5.40	5.60	5.80
 <u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>37½ heures par semaine</u>			
Commis Bureau "A"	5.95	6.10	6.35
Commis Bureau "B"	5.45	5.65	5.85
 <u>Salariés Réguliers - Temps partiel</u>			
Caissière-Hôtesse	5.40	5.60	5.80
Aide Générale	5.40	5.60	5.80
 <u>Employés Occasionnels</u>			
Maître d'hôtel	5.20 *		
Préposé au service de table	3.55 *		
Aide Générale	3.47 (salaire minimum)		
Etudiants	salaire minimum		

\* Le différentiel de \$0.08 de l'heure entre le salaire de l'aide générale et le salaire du préposé au service de table et le différentiel de \$1.65 de l'heure entre le salaire du préposé au service de table et le salaire du maître d'hôtel sera maintenu à chaque augmentation du salaire minimum.

ANNEXE "C"

Liste de salariés autorisés d'utiliser leur camion  
pour fin de transport entre leur résidence et leur  
lieu de travail (Article 18.03)

Marc Dufour

LETTRE D'ENTENTE

Pour les fins d'application de l'article 11.01 de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent à ce qu'il n'y ait aucun changement concernant l'exécution de travaux de réparations majeures ou de rénovations des machines distributrices. Comme dans le passé, l'Employeur pourra faire effectuer ces travaux par des firmes de l'extérieur.

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient de payer, au taux de salaire de sa classification les deux représentants dont le taux de salaire est le plus élevé des trois (3) représentants autorisés par le Syndicat pour assister aux rencontres prévues aux articles 7.01 A et 7.01 B de la présente convention pour le temps ainsi consacré durant leurs heures normales de travail.

Le troisième représentant pourra assister aux rencontres mentionnées ci-haut mais ceci sans paie de la part de l'Employeur.

Technicien en réparation:

Réparation et entretien mécanique des équipements de la compagnie, installation des mêmes équipements.

Homme de route "Service et réparations":

Remplir, entretenir, réparer machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache.

Homme de route service:

Remplir, entretenir les machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache. Exemple: troubles mineurs, inventaire, livraison générale, etc..

Hôtesse caissière

Remplissage et entretien des machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache.

Aide générale:

Ouvrage général de cuisine. Nourriture, entretien, cuisson générale.

Commis d'entrepôt:

Réception et expédition de toute marchandise, contrôle d'inventaire, commande d'achats téléphoniques.

Pâtissier:

Tous travaux qui se rattachent à la pâtisserie et  
entretien d'équipement d'un pâtissier.

Commis bureau A:

Commis comptable: payroll, comptes à payer, comptes à  
recevoir, tenue de livre, assistant(e) direct(e) du  
comptable ou du contrôleur.

Commis bureau B:

Compter argent et autre travail général de bureau.

du Québec  
Commissaire  
Travail

### DÉPÔT

06609-2  
Dépôt N°: 8110216

te que le Commissaire Général du Travail a reçu  
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

ère convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro  
dans toutes vos correspondances M-25099-01

Signature  
81-10-20

Reception  
81-10-26

Durée Du 79-10-06

81-10-05

Nombre de salariés régis  
par la convention collective 3

#### Association

Déposant  
 Syndicat des Employés des Services Industriels Tracy (CSN)  
1601 rue Delorimier  
Montréal, Qué.  
H2K 4M5

#### Employeur

Déposant  
Services Industriels Tracy  
708 Marie Victorin  
Tracy, Qué  
J3R 1K7

#### Unité de négociation

Et. visé: Institut de Recherches de L'Hydro-Québec, 1800 Montée Ste-Julie, Varennes

Sont "Tous les salariés au sens du code du travail."  
Le Commissaire Général du Travail

Région

06-07

Activité

8952 (10)

Affiliation

1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)  
suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

#### Remarques

Déposant: Fédération du Commerce Inc  
Att: M. Carl Masson  
1601 rue Delorimier  
Montréal, Qué.  
H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

81-10-29

pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg

RECHERCHE

### ARTICLES 7.05 A et 7.05 B

Maximum d'un (1) représentant pour ce groupe considéré comme un (1)  
département.

06609-2

LETTRE D'ENTENTE

SERVICES INDUSTRIELS TRACY



Les employés des Services Industriels Tracy affectés à l'I.R.E.Q. de Varennes, Québec, seront intégrés à la présente convention collective de travail entre le "Syndicat des Employés des Services Industriels de Tracy" (C.S.N.) appelé "Le Syndicat" et Services Industriels de Tracy, appelé "L'Employeur", en vigueur du 6 octobre 1979 au 5 octobre 1981.

Sont exclus de cette entente, le chef cuisinier, la gérante et l'hôtesse comptable.

Tous les articles de la convention collective de travail mentionnée ci-haut s'appliqueront à compter de la date de ratification avec les modifications suivantes (à l'exception des salaires qui entreront en vigueur le 14 avril 1981):-

ARTICLES - 7.01 A et 7.01 B

Pour les fins de ces articles, l'opération à l'I.R.E.Q est considérée comme un département et le syndicat convient de ne pas déléguer plus d'un (1) représentant.

ARTICLES 7.05 A et 7.05 B

Maximum d'un (1) représentant pour ce groupe considéré comme un (1) département.

ARTICLE 13.01 A

Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés chômés et payés sur la base de la journée normale de travail au taux normal de salaire:-

Jour de l'An

Lendemain du jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

St. Jean Baptiste

Fête du Canada (Confédération)

Fête du Travail

Actions de Grâce

Noël

Lendemain de Noël

L'Anniversaire de Naissance de l'employé.

Bien que la fête de Dollard, la veille de Noël et la veille du jour de l'An sont reconnues comme jours fériés par l'Hydro Québec à l'I.R.E.Q. ces jours seront chômés sans paie par les employés des Services Industriels Tracy attirés à cet endroit.

#### 14.04 - FERMETURE DES OPERATIONS

Cet article ne s'applique pas étant donné qu'il n'y a pas de fermeture des opérations à l'I.R.E.Q.

#### 14.05 - CHOIX DES DATES DE VACANCES

Le choix des périodes de vacances aux quelles a droit un employé est fait selon son anciennete compte tenu:

A) Qu'un seul salarié à la fois parte en vacances parmi chaque occupation, pour ce choix il est convenu de reconnaître quatre (4) occupations, à savoir:

- 2ième cuisinier
- Pâtissier - aide général
- Aide générale
- Plongeur.

#### 14.05 - B

Pas de changement.

#### ARTICLE 16 - CONGES-MALADIE

16.01 A compter de juin 1981 - accumulation de deux-tiers (2/3) de journée par mois travaillé pour tout salarié ayant complété sa période probatoire.

Ceci en plus de ce que le salarié a accumulé sous l'ancien régime. (1/2 journée par mois de avril 1980 à mai 1981 monayable au départ de l'employé)

#### ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La compagnie d'assurance exige normalement une période d'attente de trois mois pour enrôler tout nouveau salarié, nous allons demander qu'elle renonce à cette période d'attente et que les salariés soient couverts à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1981.

Primes payées 1/3 par la compagnie - 2/3 par le salarié.

#### 19.01 - E SALARIES AFFECTES A L'I.R.E.Q.

La semaine normale de travail pour le 2 ième cuisinier et les plongeurs est de quarante (40) heures, cinq (5) jours par semaine soit du lundi au vendredi et de trente-cinq (35) heures par semaine pour une période de cinq (5)

jours par semaine soit du lundi au vendredi pour le  
pâtissier-aide général et les aides générales.

19.03 - B TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Pour les salariés affectés à l'I.R.E.Q. à Varennes, tout  
travail effectué en plus de la semaine normale de travail  
ou de la journée normale de travail est considéré comme  
temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire  
horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

ANNEXE - A 4

SALARIES REGULIERS - I.R.E.Q. - VARENNES

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Breton Marthe	Aide-générale	28-04-80
Raymond Christiane	Aide-générale	28-04-80
Noran Carin	2 ième cuisinier	14-07-80
Dalpe Alain	Plongeur	10-09-80
Lavoie Levis	Patissier - aide général	22-09-80
Murphy Suzanne	Aide générale	24-11-80
Cloutier Yves	Plongeur	12-01-81
Roy Yolande	Aide-générale	20-01-81

CLASSIFICATIONS ET SALAIRESEN VIGUEUR: Le 14 avril 1981 au 31 août 1981

<u>OCCUPATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
Salariés réguliers - I.R.E.Q.			
<u>40 heures par semaine</u>			
2 ième cuisinier	6.70	6.95	7.20
Plongeur	4.30	4.60	4.80
Salariés réguliers I.R.E.Q.			
<u>35 heures par semaine</u>			
Patissier - Aide général	6.40	6.65	6.90
Aide générale	4.60	4.80	5.00

Une prime de 25¢ l'heure est payée à l'aide-générale responsable des machines distributrices.

ANNEXE B 4

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 1er septembre 1981 au 28 avril 1982.

<u>OCCUPATION</u>	<u>DEBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
Salariés réguliers - I.R.E.Q. <u>40 heures par semaine</u>			
2 ième cuisinier	6.80	7.05	7.30
Plongeur	4.50	4.80	5.00
Salariés réguliers I.R.E.Q. <u>35 heures par semaine</u>			
Patissier - Aide général	6.50	6.75	7.00
Aide générale	4.65	5.00	5.20

Une prime de 25¢ l'heure est payée à l'aide-générale responsable des machines distributrices.

ANNEXE E 1

I.R.E.Q.

DESCRIPTIONS DES TACHES

1) Second cuisinier

- a) Assister le chef cuisinier dans la préparation des repas, cafétéria et banquets spéciaux.
- b) Entretien de l'équipement qui se rattache à la cuisine (Poêles, réchauds, réfrigérateurs, plaques chauffantes etc.)

2) Patissier aide générale

- a) Tous les travaux qui se rattachent à la pâtisserie, l'entretien de son équipement.
- b) Faire l'inventaire de sa marchandise chaque semaine.
- c) Comme aide général, aider au service de la cafétéria.

3) Plongeur

- a) Laver vaisselle et chaudrons à vapeur.
- b) Balayer et laver le plancher tous les jours.
- c) Entretien de tout l'équipement qui se rattache à la laveuse.
- d) Faire chambre des toilettes.
- e) Placer les commandes dans le magasin.

4) Aide générale

- a) Faire caisse, mobiles, tables à vapeur, casse-croûtes sur rotation à toutes les 2 semaines.
- b) Faire mise en place de vaisselle et nourriture se rattachant au service de la cafétéria.

c) Nettoyer l'équipement de la cafétéria (tables, chariots, réfrigérateurs).

5) Aide générale et distributrices.

a) Faire caisse, mobiles, tables à vapeur, casse-croûtes sur rotation à toutes les 2 semaines.

b) Faire mise en place de vaisselle et nourriture se rattachant au service de la cafétéria.

c) Nettoyer l'équipement de la cafétéria (tables, chariots, réfrigérateurs).

d) Remplir et faire l'inventaire des distributrices et du magasin.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente lettre d'entente en  
date du 20 octobre 1981.

Cette lettre d'entente est en vigueur jusqu'au 28 avril 1982.

Syndicats des Employés des  
Services Industriels de  
Tracy  
(C.S.N.)

Services Industriels de Tracy

*Marie Dufour*

*John Murphy*

*Marcelle Becton*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

R06-07  
8865(10)

16201-01  
20

031830  
BUREAU DE TRAVAIL  
GÉNÉRAL DE TRAVAIL  
MONT

179 NOV 26 1980

POSTE

Conv. servant de référence  
pour 025099-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SERVICES  
INDUSTRIELS TRACY (C.S.N.)

Ci-après appelé "Le Syndicat"

ET

SERVICES INDUSTRIELS TRACY

Ci-après appelé "L'Employeur"

DURÉE: 6 octobre 1979 au 5 octobre 1981

## INDEX

	<u>PAGES</u>
<u>Article 1: But de la Convention</u>	1
<u>Article 2: Droits de la Direction</u>	2
<u>Article 3: Reconnaissance et Application</u>	3
<u>Article 4: Juridiction</u>	4
<u>Article 5: Régime Syndical</u>	5
<u>Article 6: Définition des Termes (salariés)</u>	7
6.03 Prime "Employé occasionnel".	7
<u>Article 7: Affaires Syndicales</u>	9
7.01 A Absences pour fins de négociations et conciliation.	9
7.01 B Absences pour fins d'auditions de griefs	9
7.05 A Absences pour congrès et autres.	10
B " " " "	10
7.06 Lockout et grève	11
<u>Article 8: Procédures de Règlement de griefs           et arbitrage.</u>	12

	<u>PAGES</u>
<u>Article 9: Mesures disciplinaires</u>	16
<u>Article 10: Ancienneté</u>	17
10.02 Perte d'ancienneté	18
10.04 Postes vacants	18
10.09 Mises à pied	21
10.10 Rappel au travail	21
<u>Article 11: Travail à forfait</u>	23
<u>Article 12: Salaires et Classifications</u>	
12.04 Création de nouvelle fonction	24
<u>Article 13: Fêtes Chômées et Payées</u>	25
13.02 Droits aux fêtes chômées et payées	27
13.07 Paiement de fêtes travaillées	29
<u>Article 14: Vacances</u>	30
14.01 Quantum des vacances	30
14.02 Paiement des vacances	32
14.03 Période de vacances	33
14.04 Fermeture des opérations	33
14.05 Choix des dates de vacances	34

	<u>PAGES</u>
<u>Article 15: Congés sociaux</u>	38
15.02 Congé de juré ou témoin	39
<u>Article 16: Congés-Maladie</u>	40
<u>Article 17: Assurance Collective</u>	42
<u>Article 18: Conditions Générales de Travail</u>	43
18.01 Sécurité et Bien-être	43
18.02 Vêtements et Equipement de sécurité	43
18.03 Bonne marche et utilisation de camions	43
18.05 Avis de mise à pied	44
18.06 Congé de maternité	44
18.07 Période de formation	45
18.08 Repas	45
<u>Article 19: Heures de travail et temps supplémentaires</u>	46
19.01 Heures de travail	46
19.02 Périodes de repos	47
19.03 Temps supplémentaire	47
19.07 Rappel au travail	49
19.08 Travail de fins de semaine (Homme Service - Route)	49
19.09 Pour combler les postes vacants d'une façon temporaire	50
19.10 Pré-avis pour changement d'horaire	51

19.11	Primes d'équipe	52
19.12	Allocation d'accidents de travail	52
19.13	Remplacement - paiement pour transport.	52
<u>Article 20:</u>	<u>Durée de la Convention</u>	53
	Rétroactivité	

ANNEXES

A-1	Liste d'ancienneté - Employés Réguliers - Plein temps	55
A-2	Liste d'ancienneté - Employés Réguliers - Temps partiel	56
A-3	Liste d'ancienneté - Employés Occasionnels	57
B-1	Salaires - en vigueur le 6 octobre 1979	60
B-2	Salaires - en vigueur le 6 octobre 1980	61
C	Utilisation des camions	62
D-1	Lettre d'entente - travail à forfait	63
D-2	Lettre d'entente - paiement des représentants pour rencontres syndicales - négociations - arbitrage	64
E	Description de tâches	65

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir et de maintenir les bonnes relations qui existent entre l'employeur et les salariés, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, le maintien et l'amélioration du service à la clientèle, le tout de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et son personnel régi par les présentes.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur a et conserve les droits exclusifs lui permettant de diriger et d'administrer son entreprise ainsi que toutes ses opérations présentes et/ou futures conformément à ses obligations
- 2.02 L'Employeur convient d'exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour et au nom des salariés assujettis à l'accréditation émise en date du 6 octobre 1975 selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE 4 - JURIDICTION

4.01 La convention collective s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation émise le six (6) octobre 1975 selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, soit:

tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du chef cuisinier, du directeur des banquets et du vendeur.

## ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié, membre du Syndicat au moment de la signature des présentes, doit le demeurer pour la durée de la convention collective de travail, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.
- 5.03 Tout salarié, après trente (30) jours de service, doit, comme condition du maintien de son emploi, consentir sur une formule prévue à cet effet, à la retenue mensuelle de l'Employeur sur son traitement, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat. Sur réception d'une autorisation dûment signée du salarié, l'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat après avoir reçu de ce dernier, par écrit, le montant à être déduit.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL (suite)

5.04 L'Employeur convient de fournir au Syndicat le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année une liste des salariés couverts par la convention collective, comprenant leur nom, leur prénom, leur adresse, leur classification et leur date d'ancienneté en y indiquant tous les changements ainsi que les départs et arrivées de salariés.

## ARTICLE 6 - DÉFINITION DES TERMES

- 6.01 "Employé régulier à temps plein" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi prévu à l'article 19.01
- 6.02 "Employé régulier à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à l'article 19.01. Le salarié est soumis aux dispositions de la convention collective.
- 6.03 A "Employé occasionnel" désigne un salarié qui travaille occasionnellement au service de buffet et de réception, à l'extérieur et à l'intérieur du lieu principal d'opération. Ce salarié n'est pas assujetti aux dispositions de la convention, sauf en ce qui a trait au salaire, l'ancienneté (pour les rappels au travail, le droit à un minimum de trois (3) heures payées à son taux horaire régulier pour chaque rappel au travail et l'article 8 (procédure de règlement des griefs) en ce qui a trait aux dispositions du présent article seulement (6.03); il sera toutefois assujetti aux cotisations régulières du Syndicat (5.03).

ARTICLE 6 - DÉFINITION DES TERMES (suite)

- 6.03 B Lorsqu'un "Employé Occasionnel" est assigné par l'Employeur à une tâche à l'intérieur du lieu principal d'opération il recevra une prime de soixante (0.60 ) cents pour chaque heure ainsi travaillée.
- 6.04 Partout où l'on emploie le prénom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le prénom féminin partout où le contexte s'y applique.
- 6.05 Selon les besoins des opérations, l'Employeur pourra fournir aux salariés réguliers à temps partiel, l'occasion de compléter leur semaine normale de travail prévue à l'article 19.01 de la présente convention, si un tel travail est disponible dans leur classification.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

7.01 A. Pour les fins de négociations et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective trois (3) représentants autorisés par le Syndicat et dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur au moins quarante huit (48) heures à l'avance, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Le Syndicat convient de ne pas déléguer plus de deux (2) représentants par département.

7.01 B. Pour les fins d'audition de griefs par l'arbitre, trois (3) représentants autorisés par le Syndicat incluant le plaignant et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance s'absenter de leur travail pour la période de temps requise. Le Syndicat convient de ne pas déléguer plus de deux (2) représentants par département.

7.02 Un représentant, désigné par le Syndicat, peut, après avoir fixé un rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir avisé son supérieur immédiat, pour la discussion relative à des griefs.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 7.03 Un membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'Employeur pour toute matière ayant trait à la convention collective.
- 7.04 Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux du département de la cuisine et au dessus du poinçon ainsi que dans les autres endroits où le Compagnie opère à l'extérieur, les avis de convocation à ses assemblées et autres avis du même genre relatifs aux activités du Syndicat des salariés des Services Industriels de Tracy.
- 7.05 A. Pas plus de quatre (4) représentants, dont un maximum de un (1) représentant par département, peuvent après avoir donné avis à l'employeur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer aux Congrès de la Fédération du Commerce Inc., du Conseil Central de Sorel et de la Confédération des Syndicats Nationaux.
- 7.05 B. Si d'autres absences pour affaires syndicales étaient nécessaires, pas plus de quatre (4) représentants dont un maximum de un (1) représentant par département, elles devront

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

7.05 B. être autorisés par l'Employeur et la demande (suite) devra être faite au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance; il est entendu que ces absences sont sans paie.

7.06 Les parties s'entendent pour qu'il n'y ait ni "lock-out" ni grève, ni ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention.

## ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

8.02 Un grief signifie toute mécontente relative à l'application, l'interprétation ou la prétendue violation du contenu de cette convention et de tout amendement à ladite convention.

8.03 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre soit à un salarié, soit à un groupe de salariés, soit à la Compagnie ou au Syndicat, selon le cas, de présenter un grief avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié, à la condition qu'un tel grief porte la signature du salarié que le Syndicat croit avoir été lésé.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.04 La façon de procéder pour présenter un grief sera la suivante:

- A. Le ou les salarié(s), seul(s) ou accompagné(s) du délégué de l'établissement, devrait(ent) soumettre oralement tout grief à son supérieur immédiat.
- B. Si l'étape précédente n'est pas utilisée ou à défaut du supérieur immédiat de donner sa réponse ou si sa réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis par écrit par le représentant syndical local dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance du fait qui donne naissance au grief. Le représentant de l'Employeur devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief par écrit.

Dans le cas de contestation de la date de connaissance des faits, la preuve incombe au salarié.

- C. Si l'Employeur n'a pas donné sa réponse ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage.

La partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit contacter l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent afin d'en

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.04 C. arriver à une entente quant à la nomination  
(suite) de l'arbitre qui devra entendre le grief,  
à défaut de quoi ils réfèrent au Ministre  
du Travail et de la Main-d'Oeuvre afin que  
ce dernier procède à la nomination d'un  
arbitre.

D. A la demande de l'une ou de l'autre partie,  
toutes les limites de temps fixées dans le  
présent article 8 peuvent, en tout temps,  
être prolongées par un accord écrit entre  
l'employeur et le syndicat.

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

8.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à  
décider des griefs compte tenu de la con-  
vention collective. En conséquence, il ne  
peut jamais ajouter, soustraire ou modifier  
ou amender quoi que ce soit dans cette con-  
vention, pas plus qu'il ne peut rendre une  
sentence incompatible avec les termes et  
les dispositions de la présente convention.

Dans les cas de mesures disciplinaires,  
l'arbitre a le pouvoir de maintenir la  
décision de l'Employeur, de la renverser

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

8.06 de la modifier ou de rendre toute autre  
(suite) décision qui lui semble plus juste et équi-  
table dans les circonstances.

8.07 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre  
sont payés par la partie perdante.

## ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Dans le cas où l'Employeur se voit dans l'obligation d'imposer une mesure disciplinaire, il convient de communiquer, par écrit, au salarié concerné et copie au Syndicat, un avis à cet effet.
- 9.02 Aucune mesure disciplinaire ne devra être remise à un salarié sans la présence d'un Officier du Syndicat.
- 9.03 Tout salarié régulier qui se voit imposer une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.04 L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle de ne pas imposer de mesures disciplinaires à un salarié en raison d'un accident dont il ne peut être tenu responsable, survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur.
- 9.05 Sur demande à son supérieur, un salarié peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical.
- 9.06 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après huit (8) mois calendriers de sa commission.

## ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour l'Employeur du salarié régulier régi par les présentes.

L'ancienneté du salarié régulier débute à compter de la date de son embauchage, mais prend effet que lorsqu'il a terminé sa période d'essai de quarante-cinq (45) jours-calendriers. Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas complété antérieurement sa période d'essai, ce salarié, pour compléter sa période d'essai, ne fait que compléter les jours qui manquaient à sa période d'essai précédente, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de huit (8) mois depuis son départ. Pendant sa période d'essai, le salarié n'a aucun recours en vertu de la procédure de griefs en cas de congédiement.

Pour les salariés actuellement à l'emploi, leur date d'ancienneté est celle établie dans l'annexe "A" des présentes et les règles établies ci-contre serviront pour déterminer l'ancienneté des nouveaux employés.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.02 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Départ volontaire.
2. Congédiement pour une juste cause.
3. Absence due à une mise à pied excédant neuf (9) mois calendrier.
4. Absence due à une maladie ou à un accident excédant dix-huit (18) mois calendrier, sauf dans les cas d'accident de travail si le dit accident est survenu au salarié pendant les heures de travail pour l'Employeur.

10.03 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par un accident ou par la maladie ou durant une mise à pied ne dépassant pas la période prévue à 10.02.

10.04 Postes vacants, mises à pied, rappels au travail  
Dans les cas où il y a un poste vacant de façon permanente à remplir à l'intérieur de l'unité de négociation, soit à l'une ou

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

(suite)

10.04 (suite) l'autre des fonctions existantes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur convient d'afficher un avis à cet effet au tableau dont il est question à l'article 7.04 de la présente convention pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie au Syndicat.

Les salariés intéressés qui croient posséder les qualifications pour remplir ce poste doivent faire part dans cette période, de leur intérêt, en signant leur nom sur cet avis.

Si un salarié est absent avec la permission de la Compagnie pendant la période d'affichage, la Compagnie accepte qu'il puisse poser sa candidature par l'intermédiaire d'un membre du comité exécutif du Syndicat qu'il aura autorisé par écrit à cette fin.

10.05 Les postes vacants permanents sont accordés aux salariés ayant fait application qui possèdent les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche. Si deux applicants possèdent les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche, le salarié le plus ancien se verra octroyé la tâche, sous réserve de l'article 10.06 des présentes.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.06 Le salarié à qui un poste vacant est octroyé, a droit à une période d'essai de soixante (60) jours calendriers. Si pendant cette période, un salarié ne peut ou ne veut garder un nouveau poste, il a droit de retourner à son poste antérieur.

10.07 Le salarié qui remplit en permanence une fonction, reçoit immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles fonctions.

\* 10.08 Lorsqu'un salarié couvert par la présente convention rempli temporairement, à la demande de l'Employeur, une fonction couverte par la convention, mais autre que celle qu'il occupe régulièrement, il recevra dès le début de son assignation, le salaire fixé pour celle des deux (2) fonctions qui est la mieux rémunérée. Ce salaire sera maintenu pour la durée de son travail dans cette fonction.

Le salarié à qui est accordé un poste vacant permanent (selon les articles 10.04 et 10.05) ou qui est assigné temporairement par l'employeur à une autre occupation (selon l'article 19.09) reçoit le taux de salaire minimum ou le taux de salaire de la progression annuelle du poste qui s'applique selon l'expérience que le salarié a acquis antérieurement dans cette nouvelle fonction ou le taux de salaire de six (6) mois de la position, si le

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.08 (suite)

taux de salaire du début est moindre que son taux de salaire régulier actuel.

Cette disposition par ailleurs ne s'applique pas dans les cas de transferts nécessités par des mises à pied.

10.09 Dans les cas de mises à pied, l'Employeur convient de mettre à pied les salariés temporaires et les salariés à l'essai. Si la mise à pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'Employeur procédera par ancienneté en commençant par le plus jeune, en autant que les salariés plus anciens possèdent les qualifications requises pour exécuter le travail disponible.

10.10 Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur convient de rappeler au travail d'abord les salariés mis à pied dans l'ordre inverse de leur mise à pied, à la condition que ces personnes possèdent les qualifications requises pour exécuter le travail disponible.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

10.11 Dans le cas de promotion à un poste hors de l'unité de négociation d'un salarié couvert par l'accréditation syndicale, l'ancienneté de ce salarié s'arrête au moment de sa promotion, à moins qu'il ne soit retourné à l'unité de négociation dans les quatre-vingt dix (90) jours qui suivent sa promotion.

ARTICLE 11 - TRAVAIL À FORFAIT

11.01 L'Employeur convient de ne pas donner à forfait du travail normalement exécuté par les salariés couverts par la présente convention collective.

11.02 Un employé non régi par les présentes ne pourra exécuter du travail couvert par la convention collective sans entente préalable avec le Syndicat.

## ARTICLE 12 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 12.01 A compter de la signature des présentes, les salaires des salariés assujettis à la présente convention sont ceux apparaissant en regard des fonctions énumérées à l'annexe "B".
- 12.02 La paie est remise aux salariés chaque jeudi; si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le premier jour ouvrable précédent.
- 12.03 Le talon du chèque de paie doit indiquer:
- la période de paie,
  - le nombre d'heures régulières,
  - le nombre d'heures en temps supplémentaire,
  - le salaire brut,
  - les déductions,
  - le salaire net.
- 12.04 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier une fonction existante, il s'entend avec le Syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée.
- A défaut d'entente, le cas pourra être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 13 - FETES CHOMEES ET PAYEES

13.01

A. Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés chômés et payés sur la base de la journée normale de travail au taux normal de salaire:-

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Fête du Canada (Confédération)
- Fête du Travail
- Actions de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël
- L'anniversaire de naissance du salarié.

B. Si l'un de ces jours tombe un samedi ou un dimanche et est reporté par proclamation des autorités compétentes, il sera chômé et payé le jour proclamé.

S'il n'y a pas de proclamation, le dit congé peut être transporté par entente entre les deux parties; dans le cas où il n'y a pas d'entente, le congé est payé le jour où il tombe.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES (suite)

13.01 (suite)

- C. Dans les cas où la date d'anniversaire de naissance du salarié tombe soit un samedi ou un dimanche, le salarié pourra recevoir, selon son choix, soit le paiement de la fête chômée et payée ou soit de prendre un jour de congé à une date ultérieure après entente avec l'Employeur sur le choix de cette date.
- D. Dans le cas où l'Employeur maintient un service alimentaire à l'extérieur de son centre principal d'opération, les salariés assignés dans ces endroits observeront, comme fêtes chôchées et payées, les jours observés par l'industrie qu'ils déservent. Il est entendu que ces salariés auront droit au même nombre de fêtes chôchées et payées tel que stipulé dans cet article (13.01 A, C).

Les salariés ayant travaillé un jour de fête chômée et payée, peuvent recevoir selon leur choix, soit le paiement de la fête chômée et payée ou soit de prendre un jour de congé à une date ultérieure après entente avec l'Employeur sur le choix de cette date.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

\* 13.02 Tout salarié qui est au service de l'Employeur depuis plus de vingt (20) jours calendriers a droit de recevoir le paiement de fêtes chômées et payées prévues dans cet article pourvu qu'il fut au travail la journée précédant et suivant immédiatement la fête sauf dans les cas suivants:

1. Si le salarié est absent depuis moins de trente (30) jours calendriers dû à une mise à pied.

2. Si le salarié est absent selon les articles 15.01 et 15.02 congés sociaux.

3. Si le salarié est absent depuis quarante-cinq (45) jours ou plus du à une maladie ou à un accident non-occupationnel.

13.03 Tout salarié régulier qui est absent pour congé de maternité selon l'article 18.06 est alors payé pour la fête chômée et payée. La période d'absence résultant d'un congé de maternité durant laquelle le salarié peut recevoir le paiement des fêtes chômées et payées est limitée à soixante (60) jours calendriers.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

- 13.04 Tout salarié régulier qui est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel est alors payé pour les fêtes chômées et payées. La preuve de la maladie ou de l'accident non-occupationnel incombe au salarié. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident non-occupationnel durant laquelle un salarié peut recevoir le paiement des fêtes chômées et payées est limitée à soixante (60) jours calendriers.
- 13.05 Tout salarié régulier absent de son travail à la suite d'un accident au travail, lors d'une fête chômée et payée, l'Employeur versera la différence entre le salaire régulier du salarié et l'allocation qu'il reçoit de la Commission des Accidents du Travail pour la durée d'une telle absence.
- 13.06 Tout salarié régulier absent pour affaires syndicales selon les articles 7.05 A et 7.05 B, 7.01 A et 7.01 B sera payé pour les fêtes chômées et payées tombant durant cette période d'absence, pourvu que cette période ne dépasse pas quinze (15) jours calendriers.

ARTICLE 13 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

(suite)

13.07 Tout travail exécuté un jour de fête chômée et payée par un salarié est rémunéré à son taux horaire régulier, majoré de cinquante pour cent (50%) en plus du paiement de la fête.

## ARTICLE 14 - VACANCES

Uniquement pour les fins de cet article, à chaque année, l'ancienneté se détermine au 30 avril.

### \* 14.01 Quantum des vacances

- a) Tout salarié, qui au 30 avril de chaque année, n'a pas complété un (1) an de service, a droit à un (1) jour ouvrable de vacances payées par mois de service (maximum dix (10) jours).
- b) Tout salarié qui, au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété un (1) an de service, a droit à deux (2) semaines de vacances payées.
- c) Tout salarié qui, au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété cinq (5) ans de service, a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- d) A compter du 1er mai 1980, tout salarié qui au 30 avril de l'année de la prise de vacances, a complété neuf (9) ans de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- e) Un salarié qui accepte, sur une base volontaire de travailler durant le temps de ses vacances sera payé à son taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

- f) Nonobstant des dispositions stipulées au paragraphe précédant (14.01 E), le salarié qui indique sa disponibilité à travailler pendant les périodes de fermeture des opérations pour la prise de vacances sur l'affichage à cette fin informant les salariés des dates de fermeture, recevra pour toutes les heures ainsi travaillées son taux de salaire régulier.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

\* 14.02 Paie ment des vacances

- a) Les salariés couverts par 14.01 a) recevront comme paie de vacances, quatre pour cent (4%) du salaire total gagné à compter de leur date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante.
  
- b) Les salariés couverts par les articles 14.01 b, c, et d recevront comme paie de vacances, une semaine de salaire régulier (excluant toute prime) pour chaque semaine de vacances auxquelles ils ont droit sauf dans les cas suivants:-

- Si durant la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de prise de vacances, le salarié a obtenu un congé de maternité selon l'article 18.06, ou a été absent pour plus de quarante-cinq (45) jours calendriers du à une maladie ou un accident non-occupationnel, ou a été mis à pied pour une période de plus de soixante (60) jours calendriers à l'exception de mises à pied dues à une fermeture dans un service extérieur pour une période de vacances ou de fermeture déterminée et dans les cas de séparation d'emploi, le calcul des paiements de vacances, pour les salariés couverts par l'article 14.01 b, c, d et affectés par le présent article (14.02 b), s'effectuera: sur le total des gains pour la période du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année de la prise de

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.02 Païement des vacances (suite)

b) vacances de la façon suivante:

un (1) an à quatre (4) ans  
inclus de service: 4% des gains

cinq (5) ans à neuf (9) ans  
inclus de service: 6% des gains

dix (10) ans et plus de service:  
8% des gains

c) La paie des vacances est remise au  
salarié avant son départ pour vacances.

14.03 Période de vacances

La période de vacances d'un salarié va du  
1er mai de l'année courante au 30 avril  
de l'année suivante, compte tenu des  
dispositions de 14.04 ci-après.

\* 14.04 Fermeture des opérations

a) A compter du 1er mai 1980, pour fins de prise  
de vacances, la Compagnie ferme ses opérations  
pour deux périodes de deux (2) semaines

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.04 Fermeture des opérations (suite)

- a) consécutives chacune, une période vers la mi-juillet et l'autre période au mois de décembre pour la période des fêtes de Noël et du jour de l'An.
- b) Les dates des fermetures mentionnées à l'article 14.04 a) seront déterminées pour coïncider avec les dates de fermeture pour les périodes de vacances des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.
- c) La Compagnie affichera les dates de fermeture deux (2) mois avant la date fixée pour la fermeture des opérations.
- d) Pour la période des fêtes de l'année 1979, seulement, la Compagnie fermera ses opérations pour une période de une (1) semaine pendant Noël et le jour de l'An. La Compagnie affichera la date un (1) mois à l'avance.

\* 14.05 Choix des dates de vacances

Le choix des périodes de vacances additionnelles auxquelles aurait droit un employé en dehors de la période de fermeture d'été des opérations est fait compte tenu:

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.05 Choix des dates de vacances (suite)

- a) des besoins de chaque département , sous réserve qu'un seul salarié à la fois parte en vacances dans chaque département, pour ce choix il est convenu de reconnaître quatre (4) départements, à savoir:
- Cuisine
  - Cafétéria
  - Hommes de service et réparations
  - Bureau et entrepôt.

- b) Le salarié doit aviser l'Employeur de sa préférence avant le 25 avril de l'année courante.

Les dates de vacances de chaque salarié sont affichées au plus tard le 1er mai de l'année courante et aucun changement de date ne pourra être porté à cette liste après son affichage sauf si:

1. Le nouveau choix de dates de vacances du salarié n'affecte pas le choix de dates de prise de vacances d'un autre salarié.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.05 Choix des dates de vacances (suite)

2. Le nouveau choix de dates de vacances du salarié entre en conflit avec le choix de période de vacances déjà affichée d'un ou de plusieurs autres salariés mais qu'il y a eu au préalable une entente mutuelle par écrit entre les salariés affectés.

Dans tous les cas de changement de dates de prise de vacances, le salarié devra informer, par écrit, l'Employeur, au moins deux (2) semaines à l'avance de la nouvelle date du début de sa période de vacances.

14.06 A tout salarié qui en fait la demande, l'Employeur accorde une (1) semaine de vacances supplémentaire, sans paie; cette semaine ne doit en aucune façon déranger les vacances régulières payées compte tenu des stipulations de 14.05 ci-dessus.

14.07 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.

ARTICLE 14 - VACANCES (suite)

14.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié ce congé, après entente, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

- \* 15.01 Tout salarié régulier ayant complété sa période probatoire bénéficie d'un congé, sans perte de salaire lorsqu'il s'agit de journées ouvrables, dans les cas suivants:
- a) A l'occasion de son mariage ou de la naissance d'un enfant: une (1) journée, le jour du mariage ou de la naissance.
  - b) Lors du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur d'un salarié, la Compagnie s'engage à rémunérer, à son taux de salaire régulier le temps normal chômé par ce salarié pour assister aux funérailles et autres devoirs de nature semblable et deux jours qui précèdent.
  - c) Dans le cas du beau-père, de la belle-mère ou des grands-parents, l'Employeur paie, à son taux de salaire régulier, le temps normal chômé par ce salarié pour assister aux funérailles et autres devoirs de nature semblable et le jour qui précède.
  - d) Dans le cas du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employeur paie, à son taux de salaire régulier, le temps normal de la journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX (suite)

- 15.01 e) Pour avoir droit aux privilèges énumérés dans les paragraphes 15.01 a, b, et c, le salarié doit avoir complété sa période probatoire, fournir une attestation de parenté dans les cas de décès et aviser avant l'absence son supérieur immédiat.
- f) Cette section ne s'applique qu'au cas où le salarié aurait été au travail s'il n'était pas survenu de décès. Il ne s'applique pas si, lors du décès, le salarié est malade ou en repos, en vacances, en chômage, accidenté ou absent avec permission.
- g) Lors de décès mentionnés dans l'article 15.01 b, c et d, si le lieu des funérailles se situe à cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence du salarié, il a droit à une (1) journée additionnelle pour fins de transport.

15.02 Congé de juré ou témoin

Sur la production d'une attestation de la Cour, les salariés qui doivent agir comme jurés ou témoins où ils ne sont pas des parties intéressées, sont payés la différence entre leur salaire normal et le montant qu'ils reçoivent comme jurés ou témoins durant la période où ils agissent comme tels pendant les heures normales de travail.

## ARTICLE 16 - CONGÉS-MALADIES

- \* 16.01 a) A compter de l'année contractuelle (1979-80), tout salarié ayant complété sa période probatoire, accumulera deux-tiers (2/3) de journée par mois travaillé et ce, jusqu'à concurrence de huit (8) jours par année contractuelle (entre le 6 octobre de l'année courante et le 5 octobre de l'année suivante), le tout afin de couvrir les absences-maladie. Le salarié absent à cause de maladie reçoit son taux de salaire régulier jusqu'à la limite des jours de congé-maladie accumulés à son crédit, chaque jour ou partie de jour d'absence étant déduit de ce crédit.
- b) Ces jours de congé-maladie payés sont accumulables durant le cours de l'année contractuelle et les crédits de congé maladie non-utilisés sont monnayables dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la date de fermeture des opérations pour la période de vacances du mois de décembre de l'année contractuelle suivante ou au départ du salarié, au taux de salaire en vigueur au cours de l'année contractuelle où ils ont été accumulés.
- c) Les jours de congé-maladie non utilisés accumulés pour les années contractuelles 1977-78 et 1978-79 sont monnayables dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent la date de fermeture des opérations pour la période de vacances de décembre 1979 de la façon suivante:

ARTICLE 16 - CONGES MALADIES (suite)

16.01

- d) Pour tous les jours de congé-maladie non-utilisés tel que stipulé au paragraphe 16.01 C, le salarié recevra cent pour cent (100%) de jours non-utilisés au taux de salaire régulier en vigueur au cinq (5) octobre 1979.

ARTICLE 17 - ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 La Compagnie convient de maintenir en vigueur les bénéfices présents d'assurance-groupe tel que décrit le pamphlet de Régime d'Assurance de groupe de Services Industriels de Tracy Inc.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 18.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer au maintien des conditions de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés conformément aux dispositions des lois à cet effet.
- 18.02 La Compagnie fournira et maintiendra en bon état les vêtements dont elle oblige le port ainsi que l'équipement de sécurité approprié que la nature du travail oblige à utiliser selon les normes établies par la loi à ce sujet.
- \* 18.03 L'Employeur convient que les camions doivent être en état de marche, conformément aux dispositions de la Loi. A cet effet, le salarié est responsable de transmettre à son supérieur toutes les indications nécessaires pour permettre à l'Employeur de remplir cette obligation; en conséquence, les opérateurs de camions doivent, à la fin de leur journée de travail, laisser leur camion à l'endroit désigné par l'Employeur.

La Compagnie convient de faire examiner ses camions une fois par année calendrier.

Toutefois, nonobstant ce qui précède, les salariés, qui, à la signature de la présente convention, utilisaient régulièrement leur camion pour fins de transport entre leur résidence et leur

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (suite)

18.03 (suite)  
lieu de travail, pourront continuer à le faire pour la durée de la présente convention (voir la liste des salariés concernés à l'annexe "C").

18.04 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

\* 18.05 L'Employeur convient de donner un avis de sept (7) jours calendrier à un salarié régulier à chaque mise à pied; toutefois, cet avis ne s'applique pas si cette mise à pied est le résultat d'une grève ou d'un lock-out dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services ou dans le cas de suspension ou de congédiement du salarié.

18.06 Congés de Maternité

- a) Toute salariée ayant terminée un (1) an de service continu a droit au congé-maternité.
- b) La salariée enceinte a droit de continuer à travailler pendant la durée de sa grossesse.
- c) Le congé-maternité couvrira une période de quatre (4) mois avant ou après la naissance de l'enfant. Cependant, sur recommandation de son médecin, cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de dix (10) mois.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (Suite)

18.06  
(suite)

- d. Il est entendu que l'ancienneté d'une salariée n'est pas affectée ou interrompue par un congé-maternité.
  
- e. La salariée qui désire retourner au travail, doit aviser la Compagnie deux (2) semaines à l'avance de la date de son retour. Lors de son retour au travail, la salariée reprendra son occupation habituelle ou une occupation équivalente.

18.07 L'Employeur convient que les nouveaux salariés doivent recevoir une période de formation suffisante et adéquate. Cette formation doit être au frais de l'Employeur et donnée pendant les heures de travail.

\* 18.08 L'Employeur convient d'offrir aux salariés de jour, un repas chaud et complet (menu du jour) pour la somme de un dollar et cinquante (\$1.50) pourvu que ce repas soit pris (mangé) par le salarié à son lieu de travail. L'Employeur convient d'offrir aux salariés le café durant les périodes de repos.

18.09 Aucun salarié n'est tenu de soulever ou de déplacer seul, à la main, un ou des objets pesant plus que ce qui est prescrit par la loi.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 A. Employés de bureau

La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.

B. Salariés affectés à la production à l'intérieur et à l'extérieur, à l'entrepôt et sur la route.

La semaine normale de travail est de quarante heures (40) dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi.

C. Salariés affectés à la pâtisserie

La semaine normale de travail du Chef pâtissier est de quarante (40) heures dans une période de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, selon les besoins de la production. Il est convenu que l'Employeur avisera le salarié au moins une semaine à l'avance de tout changement de cédule de travail.

D. Aide générale polyvalente

La semaine normale de travail de l'aide générale polyvalente est de quarante (40) heures dans une période de cinq (5) jours, soit du mardi au samedi.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.02 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

19.03 Temps supplémentaire

Pour les employés de bureau, salariés affectés à la production à l'intérieur et à l'extérieur, le chef pâtissier, les salariés de l'entrepôt et les salariés de service-route et technicien, tout travail effectué en plus de la semaine normale ou de la journée normale de travail (sauf les salariés occasionnels) est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

19.04

- a. Tout travail effectué le dimanche en temps supplémentaire est rémunéré aux taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%), à l'exception du chef pâtissier et de l'aide générale polyvalente.
- b. Le chef pâtissier affecté au service de la pâtisserie est rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures travaillées

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.04 (suite)

- b. le dimanche lorsque sa semaine normale de travail est du lundi au vendredi. Lorsque sa semaine normale de travail est du mardi au samedi, toutes les heures travaillées le lundi, seront rémunérées au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%).
- c. L'aide générale polyvalente est rémunéré au taux de salaire horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures travaillées le lundi.

19.05 On entend par salaire horaire régulier, le salaire hebdomadaire divisé par le nombre d'heures normales de la semaine de travail de chaque salarié.

19.06 Le temps supplémentaire est volontaire pour les salariés réguliers mentionnés à l'article 19.03 des présentes et distribué prioritairement aux salariés réguliers du département à tour de rôle. Les modalités de cet article ne s'appliquent pas aux salariés occasionnels pendant les périodes du 1er juin au 1er septembre et du 1er décembre au 1er janvier de chaque année.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.07 Un salarié rappelé au travail alors qu'il a quitté son lieu de travail, après avoir terminé sa journée normale de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire régulier, ou au taux applicable concernant le régime des heures supplémentaires si ceci lui donne une rémunération supérieure.

\* 19.08 Afin d'assurer le service continu des machines distributrices dans les endroits où la Compagnie opère pendant les fins de semaine, l'Employeur se prévaudra des services de salariés autres que réguliers (hommes de service-route) pour cette période de temps.

Le salarié sera ainsi rémunéré au taux de \$40.00 par jour (08:00 à 08:00 heure le lendemain) ou \$80.00 pour la fin de semaine (08:00 samedi à 23:59 dimanche).

A compter du 6 octobre 1980, le salarié sera ainsi rémunéré au taux de quarante-cinq dollars (\$45.00) par jour (08:00 à 08:00 heure le lendemain) ou au taux de quatre vingt dix dollars (\$90.00) pour la fin de semaine (08:00 samedi à 23:59 dimanche).

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

19.08 (suite)

Durant la journée décrite ci-haut, le salarié sera assigné pour faire le plein des machines distributrices selon un itinéraire pré-déterminé par l'Employeur pour un maximum de trois (3) heures par jour. La balance de la journée, le salarié devra être disponible pour répondre aux appels de service (pannes mineures de machine ou faire le plein de machines vides ou livraisons spéciales où il n'y a pas de service).

19.09 L'Employeur peut se prévaloir des services de salariés temporaires pour remplacer un salarié absent pour cause de maladie, d'accident, de vacances, de congé autorisé ou pour combler tout poste vacant d'une manière temporaire lorsque les salariés réguliers du département ne sont pas disponibles, avec entente de les licencier au plus tard lorsque le travail, pour lequel ils ont été embauchés, est terminé, ce qui dans tous les cas ne peut excéder soixante (60) jours calendriers à moins d'entente contraire entre les parties. Ces salariés ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au salaire.

\* 19.10

a)

Les salariés réguliers auront droit à un pré-avis de deux (2) jours ouvrables avant tout changement d'horaire de travail sauf si un tel changement est le résultat d'une grève ou d'un "lock-out" dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.

b)

Advenant qu'un pré-avis de moins de deux (2) jours ouvrables soit donné, toutes les heures travaillées par le salarié dans son nouvel horaire seront rémunérées à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) jusqu'à concurrence de deux (2) jours de la date où le salarié a été avisé.

c)

Les salariés réguliers auront droit à un pré-avis d'une (1) journée ouvrable avant toute réduction des heures normales de travail sauf si une telle réduction est le résultat d'une grève ou "lock-out" dans un ou des endroits où la Compagnie pourvoit ses services.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

\* 19.11 Prime d'Equipe

A compter du 6 octobre 1979:

- a) Les salariés affectés à l'équipe du soir (de 16:00 à 23:59 heure) ont droit à une prime de dix (\$0.20) cents l'heure.
- b) Les salariés affectés à l'équipe de nuit (00:01 à 8:00 heure) ont droit à une prime de vingt-cinq (\$0.30) cents de l'heure.

19.12 Dans le cas où un salarié subit un accident de travail pendant qu'il est au service de l'Employeur il est convenu que l'Employeur versera dès le début de l'accident et pendant toute la durée de l'incapacité, un montant équivalent à l'allocation versé par la Commission des Accidents du Travail.

L'Employeur versera ce montant au salarié accidenté à la condition que le salarié autorise par écrit sur le formulaire 864 (avis de déduction d'indemnité) la Commission des Accidents de Travail de rembourser l'Employeur du montant avancé.

19.13 Tout salarié appelé au travail pour remplacer un salarié malade ou accidenté, sera payé en plus de ses heures effectivement travaillées, une (1) heure pour le transport.

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans à compter du 6 octobre 1979.

20.02 La présente convention collective sera automatiquement renouvelée d'année en année après la date de son expiration à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration selon le Code du Travail, de son intention de la renouveler avec changements et amendements.

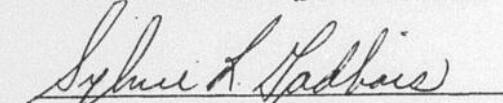
20.03 La présente convention collective continuera de s'appliquer tant que le droit de grève ou de lock-out n'est pas exercé, conformément aux dispositions du Code du Travail.

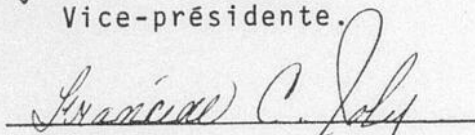
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective en date du 22 novembre 1979 pour entrer en vigueur le 6ième jour d'octobre 1979 avec effet rétroactif pour les salaires et ajustements de salaires seulement selon l'annexe B-1 ci-jointe au six (6) octobre 1979.

Cette rétroactivité ne s'applique que pour les heures effectivement travaillées ainsi que le congé statutaire d'Actions de Grâce (le 8 octobre 1979) qui seront rémunérées au taux normal du salarié et s'applique à tous les salariés qui sont sur la liste de paye de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention soit le 22 novembre 1979 ou sur la présente liste de rappel.

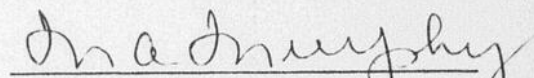
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES  
SERVICES INDUSTRIELS TRACY  
(C.S.N.)

  
Marc Dufour, Président

  
Mme. S. Gadbois,  
Vice-présidente.

  
Mme. F. Joly,  
Secrétaire

SERVICES INDUSTRIELS TRACY

  
Maurice A. Murphy, Président

ANNEXES

SALARIÉS RÉGULIERS - TEMPS PLEIN

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Dufour, Marc	Technicien réparation	28-11-66
Proulx, Roger	Homme de service, route	15-10-73
Richard, Pierre	TEchnicien réparation	10-06-74
Monette, François	Homme de service, route	27-02-78
Chaussé, Bernard	" "	20-07-78
Corriveau, Yves	" "	03-10-78
Jacques, Serge	Pâtissier	23-09-77
Gauthier, Géraldine	Caissière Hôtesse	09-09-68
Joyal, Gertrude	" "	20-08-69
Courchesne, Jeanne D'Arc	" "	30-06-70
Veillette, Madeleine	Aide générale	28-08-72
Bardier, Andréa	" "	01-03-73
Gadbois, Sylvie	Commis Bureau A	29-04-69
Joly, Francine	Commis Bureau B	25-05-71
Blanchard, Serge	Commis d'entrepôt	25-03-68

SALARIÉS RÉGULIERS - TEMPS PARTIEL

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Laprade, Aline	Hôtesse Caissière	17-08-72
Aussant, Lucienne	Hôtesse Caissière	25-09-72
Lamothe, Thérèse	Aide générale	18-09-72
Mondou, Pierrette	Aide générale	03-07-74

SALARIÉS OCCASIONNELS - INTÉRIEUR

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Dumas, Réjeanne	Aide générale	21-08-73
Montpetit, Nicole	" "	03-07-75
Mandeville, R. Raymonde	" "	08-12-75
Mandeville, Agathe	" "	24-06-76
Lacasse, Lise	Commis Bureau B	05-01-77

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Mandeville, Louis-George	Maître d'hôtel	15-06-74
Guyon Serge	Préposé service table	24-02-73
Mandeville Raymonde Mlle.	" "	14-07-73
Daneau Jocelyn	" "	18-08-74
Joly, Richard	" "	19-10-74
Cournoyer, Marie-Christine	" "	12-09-79
Lussier, Danielle	" "	11-07-75
Cournoyer, Daniel	" "	22-08-75

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR (suite)

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Mandeville, Louis-Geo. Jr.	Préposé service table	12-06-76
Mandeville, Lynda	" "	12-06-76
St-Martin, Pierre	" "	12-06-76
Sylvestre, Normand	" "	12-06-76
Tremblay, Suzanne	" "	10-07-76
L'Espérance, Michel	" "	10-07-76
Lavallée, Sylvain	" "	10-07-76
Plasse, Denis	" "	21-08-76
Cournoyer, Alain	" "	04-12-76
Paul-Hus, Sylvain	" "	24-04-77
Bibeau, Bernard	" "	01-05-77
Cournoyer, Serge	" "	09-04-78
Dubois, Gaëtan	" "	06-05-78
Cournoyer, Jean	" "	07-07-78
Cournoyer, Claire	" "	08-07-78
Cournoyer, Diane	" "	08-08-78

SALARIÉS OCCASIONNELS - EXTÉRIEUR (suite)

<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
Cournoyer, Denis	Préposé service table	08-07-78
Mandeville, Marjolaine	" "	08-07-78
Desnoyers, Ginette	" "	09-09-78
Généreux, Louise	" "	25-11-78
Paul-Hus, Chantal	" "	25-11-78

## ANNEXE "B" 1

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 6 octobre 1979

<u>OCCUPATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
<u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>40 heures par semaine</u>			
Technicien - Réparation	6.85	7.20	7.55
Homme de Service (Route et Réparations)	5.75	6.00	6.25
Homme de Service (Route)	5.30	5.55	5.80
Commis Entrepôt	6.10	6.40	6.70
Pâtissier	6.15	6.40	6.65
Caissière-Hôtesse	4.90	5.10	5.30
Aide Générale	4.90	5.10	5.30
 <u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>37½ heures par semaine</u>			
Commis Bureau "A"	5.45	5.60	5.85
Commis Bureau "B"	4.95	5.15	5.35
 <u>Salariés Réguliers - Temps partiel</u>			
Caissière-Hôtesse	4.90	5.10	5.30
Aide Générale	4.90	5.10	5.30
 <u>Employés occasionnels</u>			
Maître d'hôtel	\$5.20 *		
Préposé au service de table	3.55 *		
Aide Générale	3.47 (salaire minimum)		
Etudiants	salaire minimum		

\* Le différentiel de \$0.08 de l'heure entre le salaire de l'aide générale et le salaire du préposé au service de table et le différentiel de \$1.65 de l'heure entre le salaire du préposé au service de table et le salaire du maître d'hôtel sera maintenu à chaque augmentation du salaire minimum.

## ANNEXE "B" 2

CLASSIFICATION ET SALAIRES

EN VIGUEUR: Le 6 octobre 1980

<u>OCCUPATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>
<u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>40 heures par semaine</u>			
Technicien - Réparation	7.35	7.70	8.05
Homme de Service (Route et Réparations)	6.25	6.50	6.75
Homme de Service (Route)	5.80	6.05	6.30
Commis Entrepôt	6.60	6.90	7.20
Pâtissier	6.65	6.90	7.15
Caissière-Hôtesse	5.40	5.60	5.80
Aide Générale	5.40	5.60	5.80
 <u>Salariés réguliers - Temps plein</u> <u>37½ heures par semaine</u>			
Commis Bureau "A"	5.95	6.10	6.35
Commis Bureau "B"	5.45	5.65	5.85
 <u>Salariés Réguliers - Temps partiel</u>			
Caissière-Hôtesse	5.40	5.60	5.80
Aide Générale	5.40	5.60	5.80
 <u>Employés Occasionnels</u>			
Maître d'hôtel	5.20 *		
Préposé au service de table	3.55 *		
Aide Générale	3.47 (salaire minimum)		
Etudiants	salaire minimum		

\* Le différentiel de \$0.08 de l'heure entre le salaire de l'aide générale et le salaire du préposé au service de table et le différentiel de \$1.65 de l'heure entre le salaire du préposé au service de table et le salaire du maître d'hôtel sera maintenu à chaque augmentation du salaire minimum.

ANNEXE "C"

Liste de salariés autorisés d'utiliser leur camion  
pour fin de transport entre leur résidence et leur  
lieu de travail (Article 18.03)

Marc Dufour

LETTRE D'ENTENTE

Pour les fins d'application de l'article 11.01 de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent à ce qu'il n'y ait aucun changement concernant l'exécution de travaux de réparations majeures ou de rénovations des machines distributrices. Comme dans le passé, l'Employeur pourra faire effectuer ces travaux par des firmes de l'extérieur.

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient de payer, au taux de salaire de sa classification les deux représentants dont le taux de salaire est le plus élevé des trois (3) représentants autorisés par le Syndicat pour assister aux rencontres prévues aux articles 7.01 A et 7.01 B de la présente convention pour le temps ainsi consacré durant leurs heures normales de travail.

Le troisième représentant pourra assister aux rencontres mentionnées ci-haut mais ceci sans paie de la part de l'Employeur.

Technicien en réparation:

Réparation et entretien mécanique des équipements de la compagnie, installation des mêmes équipements.

Homme de route "Service et réparations":

Remplir, entretenir, réparer machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache.

Homme de route service:

Remplir, entretenir les machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache. Exemple: troubles mineurs, inventaire, livraison générale, etc..

Hôtesse caissière

Remplissage et entretien des machines distributrices et tout autre travail qui s'y rattache.

Aide générale:

Ouvrage général de cuisine. Nourriture, entretien, cuisson générale.

Commis d'entrepôt:

Réception et expédition de toute marchandise, contrôle d'inventaire, commande d'achats téléphoniques.

Pâtissier:

Tous travaux qui se rattachent à la pâtisserie et  
entretien d'équipement d'un pâtissier.

Commis bureau A:

Commis comptable: payroll, comptes à payer, comptes à  
recevoir, tenue de livre, assistant(e) direct(e) du  
comptable ou du contrôleur.

Commis bureau B:

Compter argent et autre travail général de bureau.